

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO "RAFAEL ALBERTO ESCOBAR LARA"
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
COORDINACIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN
COORDINACION GENERAL DE POSTGRADO
CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN INFANTIL
MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCACIONAL
LÍNEA DE GESTIÓN EDUCACIONAL (LIGED)

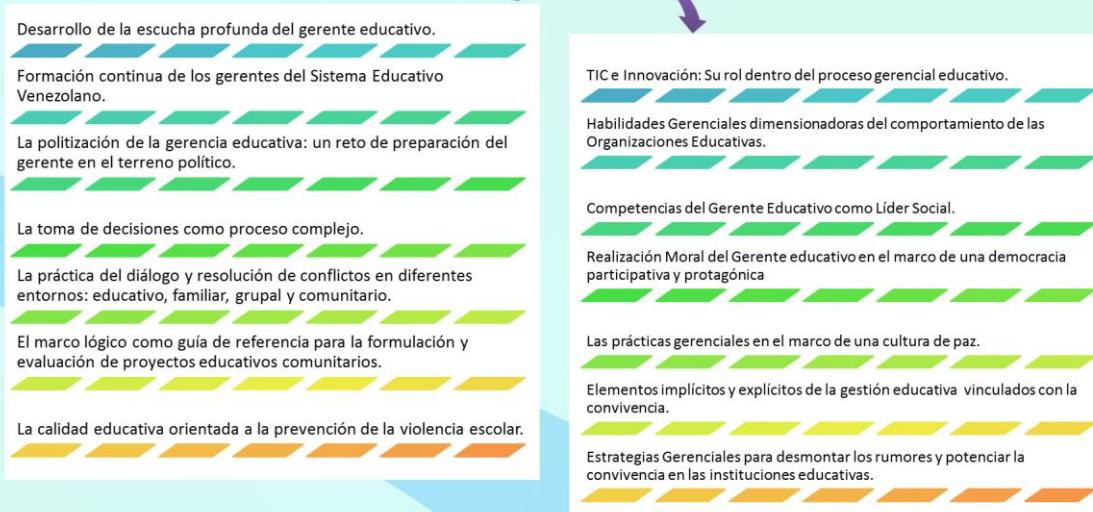


RETOS DE INVESTIGACIÓN EN GERENCIA EDUCACIONAL



Objetivo: Dialogar académicamente acerca de las nuevas tendencias en el área de la Gerencia Educativa, la cual abarca todos los niveles desde Educación Infantil, hasta Educación Superior.

Algunos Temas:



Conferencistas

**Dra. Yrida
Romero**

**Dra. Zaida
González**

**Dra. Nancy
Gómez**



Fecha: Julio y Octubre 2014

Formas de Participación:

Ponencias Tipo Cartel, Conferencias Magistrales



SEMINARIO

Retos de Investigación en Gerencia Educacional

Maracay, 22 julio 2014
Tinaquillo, 26 julio 2014
Maracay, 18 Octubre 2014

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RAFAEL ALBERTO ESCOBAR LARA
CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN INFANTIL CIEDIN
MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCACIONAL

Compiladores: Velsy Méndez, Reina Galindo, María Gómez.

Diseño de Portada: Rosana Maldonado

Diseño Gráfico: Rosana Maldonado

Reproducción en CD: Velsy Méndez

Derechos Reservados

© Instituto Pedagógico “Rafael Alberto Escobar Lara”

UPEL Maracay

Se autoriza la reproducción total o parcial, con fines académicos, previa cita a la fuente.

Depósito Legal: Ifx46020143703316

ISBN: 978-980-7335-34-8

Digitalizado en Maracay, Estado Aragua, Venezuela/ Noviembre 2014

Avenida Las Delicias. Coordinación Centro de Investigación Educación Infantil
CIEDIN. Edificio Dirección. 2do piso. Maracay. Estado Aragua.
Venezuela.

Publicación arbitrada por el Comité Organizador del Seminario, UPEL Maracay

**AUTORIDADES RECTORALES
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL
LIBERTADOR**

Raúl López Sayago
Rector

Doris Pérez
Vicerrectora de Docencia

Moraima Estévez
Vicerrectora de Investigación y Postgrado

María Teresa Centeno
Vicerrectora de Extensión

Liual Moreno
Secretaria

**AUTORIDADES DEL INSTITUTO PEDAGÓGICO
“RAFAEL ALBERTO ESCOBAR LARA”**

UPEL Maracay
Raúl López Sayago
Director

Claudia Núñez
Subdirectora de Docencia

Francisca Fumero Castillo
Subdirectora de Investigación y Postgrado

Francisco Valdivieso
Subdirector de Extensión

Ingrid Castillo
Secretaria

COORDINADORA INSTITUCIONAL INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Francisca Fumero
Subdirectora de investigación y Postgrado

Gabriela Gardie
Coordinadora General de investigación

Irama López
Coordinadora General de Postgrado

Ingrid Camacho
**Coordinadora del Programa de
Promoción y Difusión de la Investigación**

COMITÉ ORGANIZADOR

Francisca Fumero Castillo

Gabriela Gardie

Irama López

Reina Galindo

Velsy Méndez

COMITÉ DE TUTORES LA MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCACIONAL, ASESORES EN LA PONENCIAS TIPO CARTEL DE SUS TUTORIZADOS.

Ana Aparicio, Zoraima Gómez, Carolyne Hernández, Marlene Medina, Lila Tolosa, Geraldina Pinto, José Pérez, Ismary Duran, Dagoberto Figueredo, Francis Rodríguez, Juan Manzano, Orlando Gómez, Judith Vivas, Nancy Bolívar, Libia Moreno, Mónica Jiménez, Alexis Veloz, Xiomara Semprun, Alex Arteaga, Rosa Jiménez, Tatiana Benitez, Barsinia Hamdam, Julia Rengifo, Claudia Villasmil, Luz Hernández, Norma Ramírez, Orbenis Moreno, Carmelinda Fernández, Massiel Carrizo, Marleangel Araujo, Yolanda Rojas de Fray, Benigna Ortega, José Rodríguez, Liris Navas, Jesús Romero, José Varela, Alejandra Wilinski, Estiven Méndez, Reina Galindo, Velsy Méndez, Celeste Pérez, Misael Morillo.

PRESENTACIÓN

En el marco de la formación académica de nuestros estudiantes de postgrado en Gerencia Educacional, específicamente en apoyo al desarrollo de actividades acreditables, la coordinación de la maestría, se vincula con el Centro de Investigación en Educación Infantil, a través de la línea de investigación: “Gestión Educacional”, con el propósito de articular su formación como investigadores y reflexionar sobre las perspectivas y proyecciones de las nuevas tendencias en el área gerencial, la cual abarca todos los niveles educativos desde Educación Infantil, hasta Educación Superior.

Para el CIEDIN, la formación como investigadores de los estudiantes de pregrado y postgrado constituye un punto de honor, por lo que reconoce la oportunidad de articularse con la Coordinación de la Maestría en Gerencia Educacional, a través de la línea asociada “Gestión Educacional”, con el fin de crear mecanismos que permitan impulsar la actividad investigativa e innovativa y además propiciar en los estudiantes la asunción de roles más activos en el desarrollo de sus Proyectos de Investigación y Gestión del Conocimiento.

Retos de Investigación en Gerencia Educacional, se realiza en tres momentos. En Maracay, sede de nuestra Maestría, el 22 de julio 2014, en Tinaquillo el 26 julio 2014 y en Maracay el 18 de octubre de 2014. Se desarrollan tres conferencias centrales, presentadas por las Doctoras Yrida Romero, Nanci Gómez y Zaida González y los estudiantes participan como ponentes (cartel y resumen), junto al acompañamiento de sus tutores, presentando una gran variedad de temáticas, actuales, retadoras e innovadoras, demostrando que en el área de la Gerencia Educativa, aun queda mucho camino por recorrer.

Es un orgullo para el equipo organizador y el grupo de tutores, presentar en formato electrónico, la producción científica expresada en resúmenes de las ponencias aceptadas, previo arbitraje, para la difusión y promoción de la labor formativa investigativa que desde la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, sus programas de postgrado, las líneas y Centros de Investigación realizan a favor de la proyección investigativa.

El Comité Organizador

Conferencias

GERENCIA EDUCACIONAL...UNA MIRADA DESDE EL GÉNERO

Dra. Zaida González.

Centro de Investigación Orientación, Consulta y Asesoramiento (CEIOCAS)

Línea de Investigación Salud Integral.

zaidarosasaga@gmail.com

RESUMEN

En el marco de las políticas educativas, surgió este artículo basado en la develación e interpretación de las Representaciones Sociales de Género en estudiantes de pregrado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador Maracay. Aproximarnos a la Gerencia Educacional desde el enfoque de género es acercarnos a la presencia y visibilización de la mujer, es evidenciar si aún persiste en este espacio de formación docente el tradicional modelo dicotómico y estereotipado: masculino/femenino. El interés de este análisis referido a la Gerencia Educacional asociada al Género, radica en que es, precisamente, en el ámbito educativo donde se inician las transformaciones necesarias para un efectivo cambio en la estructura social. Mirar el espacio educacional como el lugar donde se adquieren los conocimientos, las habilidades y los contactos necesarios para desarrollar una vida laboral, posibilita la inclusión y aumenta la posibilidad de adquirir, conscientemente, una mejor calidad de vida. La reflexión se dirige a hablar y accionar hacia nuevos estilos de liderazgos que incidan en la ideología patriarcal y construyan una distribución equitativa del poder entre los géneros o de igualdad de oportunidades, en pro de disminuir la discriminación de la mujer por lo que se requiere flexibilizar el currículo y transversalizar el enfoque integral de género en la praxis docente para contribuir a garantizar la construcción de ciudadanía.

Descriptores: Representaciones sociales de género y políticas educativas.

In Extenso

GERENCIA EDUCACIONAL...UNA MIRADA DESDE EL GÉNERO

«En los dos sexos se desarrolla el mismo drama de la carne y el espíritu, de la finitud y la trascendencia; a ambos les roe el tiempo, los acecha la muerte; ambos tienen la misma necesidad esencial uno del otro; y pueden extraer de su libertad la misma gloria; si supiesen saborearla, no sentirían la tentación de disputarse falaces privilegios; y entonces podría nacer la fraternidad entre ellos».

Simone de Beauvoir

Transitando la Brecha de Género

Hablar de género trasciende agregarle la «a» a las palabras para destacar lo femenino, consiste en una categoría de análisis teórica, con metodica y autonomía epistemológica avalada por las comunidades científicas y organismos internacionales de decisión internacionales, tales como la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Organización de Estados Americanos (OEA).

En este contexto y de acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 1998) el género es la identidad del hombre y la mujer determinadas por condiciones sociales que explican las relaciones entre ambos. Con frecuencia se tiende a confundir los términos: sexo y género; es importante diferenciar ambos conceptos. Mientras el sexo es genético y biológico; el género es cultural, lo que significa que la acción de la sociedad es definitiva para su aprendizaje.

Al considerarse el género como una construcción social se plantea como un enfoque; representa una categoría de análisis, cuyo abordaje depende de la disciplina que lo estudia. En el contexto de la Gerencia Educacional, lo enmarco desde los siguientes campos del saber: (a) Sociología, porque enfatiza el género como construcción social de las desigualdades entre hombres y mujeres y, pretende destacar su carácter interactivo, relacional y jerárquico (Foucault, 1984); (b) Psicología, ya que busca comprender las intersubjetividades y la construcción de las identidades sexuales y de género, al igual como el carácter simbólico de los usos, prácticas, modos de

pensar, sentir, hacer, ser y estar en el mundo, mediante un complejo proceso de socialización dicotómico (hombre-fuerte/mujer-débil) y (c) Educación, porque el género adquiere las especificidades mismas de la concepción y práctica de una educación fragmentada, sexista, reglamentada por la norma sociocultural, transmitida y perpetuada por la escuela.

En América Latina, Berrios (2007) señala que a inicios del siglo XXI, existe brecha de géneros en el sistema universitario de Chile; las mujeres se mantienen subrepresentadas, especialmente en la carrera docente, donde el número de profesores en las universidades es mayor al de profesoras; además, las mujeres desempeñan mayormente cargos de tipo administrativo (secretarias) y obreras de limpieza (mantenimiento). De manera específica, el promedio mundial nos ubica en un 80% en el nivel de educación básica y en un 50% en la educación secundaria.

Asimismo, a pesar de las normativas y los esfuerzos de las mujeres por alcanzar la igualdad, la realidad en el ámbito educacional habla de rasgos excluyentes que impiden el derecho a la participación en niveles gerenciales. Evangelina León Prince (2012) refiere que, el status de las mujeres y de lo femenino en el orden público político venezolano, es la subordinación; lo que implica su exclusión de los procesos y posiciones significativas. Es decir, esa inclusión ficticia equivale a una exclusión real.

La ideología patriarcal se enmascara para darle a la inclusión subordinada de las mujeres el aspecto de verdadera inclusión. Una de esas máscaras la podemos ver en los casos de mujeres que ejercen la dirección de la empresa, en calidad de principal o suplente, por ser familiar (esposas, hijas o hermanas) de los dueños, es decir la mujer gerente, en estos casos, es una figura nominal sin voz en la toma de decisiones.

Desde el ámbito académico, la dicotomía hombre-conocimiento y mujer-naturaleza, la brecha es más amplia en las estructuras de disciplinas universitarias. Las mujeres son mayoría en las áreas de educación, humanidades y ciencias sociales; mientras que los hombres predominan en las áreas de ciencias puras y tecnologías, ciencias naturales y matemática, ellos ocupan una posición jerárquica en la estructura universitaria.

En la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, específicamente en el Pedagógico “Rafael Alberto Escobar Lara” de Maracay se presenta también el fenómeno de la brecha de género. En mi experiencia docente de veinte años de servicio, he observado en las especialidades de Preescolar, Educación Especial y

Educación Integral, el predominio mayoritario de las mujeres con respecto a los hombres. Mientras que, las disciplinas asociadas a las ciencias experimentales Biología, Física, Química, Matemática e Informática son cursadas preferentemente por hombres.

Tal fenómeno también se presenta en los programas avanzados de investigación, gestión del conocimiento y gobierno universitario, donde los hombres también predominan en las máximas autoridades de instituciones educativas universitarias, específicamente, en las que están relacionados con las llamadas *ciencias duras*. Sin embargo, en la educación universitaria docente, tal como la UPEL-Maracay, las mujeres estamos asumiendo el rol protagónico en cargos de poder y toma de decisiones, tal cambio significativo está acorde con lo establecido en la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (1999).

Las brechas de género en las estructuras universitarias, además de explicarse desde las lógicas del poder asociado al saber ostentado por el hombre, también están trastocadas por los múltiples obstáculos enfrentados por las estudiantes para hacer investigaciones o estudios, al tratar de integrar vida familiar con vida profesional. En ellas recae la máxima responsabilidad de los oficios domésticos y cuidados de los hijos e hijas y con frecuencia están más expuestas a abandonar sus metas profesionales y laborales.

Todas esas discriminaciones, desigualdades por razones de sexo, se deben a los prejuicios culturales en las familias y en la sociedad en general; esto es, a las Representaciones Sociales de Género que durante el devenir humano han sido construidas por diversos medios y agentes socializadores; la familia, escuela y comunidad.

En este contexto, la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI, 2008), señala que las Metas Educativas 2021 contemplan la educación en valores y la ciudadanía responsable, la cultura de la paz, el respeto al medio ambiente, el deporte, el arte, la salud y, exige prestar especial atención a lograr la igualdad de género en las escuelas y superar los estereotipos ligados al género de alumnos y alumnas. La relevancia de dichas metas debe llevarnos a problematizar con respecto a cómo incorporar el enfoque de género en las sociedades del conocimiento (UNESCO, 2005) y en los sistemas educativos en general.

En la formación docente este reclamo es aún más necesario, porque representa una impronta permanente, ya que durante los primeros cinco años de vida, el niño y la

niña establecen las bases de la personalidad como hombre o mujer, definida posteriormente en la adolescencia y que se consolidará durante la adultez.

Esto lo evidenciamos en el lenguaje, expresión de los fenómenos socio- históricos de los procesos civilizatorios, que reproduce costumbres, ideologías y valores. Es así como el papel del género se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino y masculino. El lenguaje sexista; por ejemplo, la palabra *hembra*, es sólo una muestra de las concepciones discriminatorias que prevalecen con respecto al comportamiento del hombre y de la mujer, generalizado en nuestra sociedad.

Ese discurso naturalista determina como debe ser, sentir y hacer la persona según su sexo biológico y reafirma la dominación del hombre sobre la mujer. Aunque desde el enfoque de derecho y ciudadanía ya no tiene vigencia ese modo de pensar porque reafirma la dominación del hombre sobre la mujer; aún circula en la realidad y se mantiene. No es casualidad que en la docencia, en el nivel de preescolar y primaria, existan más maestras que maestros. Esta dicotomía masculino-femenina establece estereotipos que limitan las potencialidades humanas.

Dichos estereotipos propios de una sociedad patriarcal se reproducen en las instituciones educativas; son creencias que constituyen mandatos que reafirman el carácter desigual y opresivo. La base de esa dicotomía entre el hombre y la mujer está en la división sexual del trabajo que ha establecido la separación en dos mundos: el de las mujeres y el de los hombres.

Ahora bien, desde una visión postmoderna y de acuerdo con Savater (1997), «nacemos humanos pero eso no basta: tenemos también que llegar a serlo» (p. 47). Requerimos una educación que contribuya a formar seres humanos que convivan de manera armónica.

En otras palabras, es vital que entendamos que la violencia de género es una construcción social, por lo tanto es evitable. No nacimos comportándonos así, por lo que es necesario una educación en valores donde se consideren las etapas didácticas señaladas por Astolfi (1997): (a) información, (b) conocimiento, y (c) saber.

Mediante la aplicación de procesos didácticos, se pretende alcanzar en los y las estudiantes, la reflexión para la autonomía intelectual necesaria para crear y creer en los fundamentos que se constituyan en la base de los continuamente renovados espacios de interacción social. La familia, escuela y comunidad organizada, en consenso,

requieren replantear la construcción de relaciones de equidad de género sobre nuevas bases. Ante estos desafíos, cabe preguntarse: ¿está el personal docente universitario preparado para educar al estudiantado que se forma docente para asumir nuestra práctica pedagógica desde la perspectiva de género e ir hacia la construcción de la emancipación social plena de nuevos manifiestos de sensibilidad humana?

Ante estas interrogantes, es necesario develar y comprender las Representaciones Sociales de Género que poseen los y las estudiantes de pregrado de la UPEL Maracay, para contribuir a deconstruirlas a partir de la reflexión; ya que la función gerencial se modela en el aula donde el personal docente como agente sociocultural inserto en la tríada Familia-Escuela-Comunidad media procesos formativos para la construcción de ciudadanía.

Desde mi experiencia como docente, adscrita al Departamento de Componente Docente de la UPEL Maracay, tengo la oportunidad de oír, ver y reflexionar, las vivencias del alumnado de todas las especialidades y programas que se dictan en la universidad, puedo afirmar que el enfoque de género se aborda en forma restringida y aparece implícito, a nivel de pregrado, en las asignaturas ofertadas como curso optativos en las especialidades de Biología y Ciencias Sociales.

Estudiar el fenómeno social de las Representaciones Sociales de Género, responde a la necesidad de atender debilidades en el plano pedagógico y curricular. El eje transversal género aparece como una de las nuevas tendencias educativas, está identificado en los procesos de evaluación institucional, a su vez, aparece en los Lineamientos de Transformación y Modernización del Currículo para la Formación Docente de Pregrado (UPEL, 2011).

En ese sentido, la transformación curricular de la UPEL como proceso humanizador iniciada en los años noventa ha continuado con altas y bajas.

Valoro la disposición del personal docente comprometido que ha participado en las nuevas formas de interpretación de la realidad asumiendo posiciones críticas y presentando iniciativas y propuestas para dar respuestas a las asimetrías existentes.

No obstante, desde mi punto de vista considero que también el estudiantado y demás personas de la comunidad upelista deben participar en las mesas de trabajo y dar sus aportes para contextualizar dicho diseño curricular a fin de garantizar la legitimidad y pertinencia de los cambios propuestos.

Además, considero que dicha transformación curricular en la UPEL se ha

convertido en una condición obstaculizadora, ya que sus actualizaciones, por lo que he experienciado, se han realizado en períodos de tiempo de casi dieciocho años; la última reforma fue en el año mil novecientos noventa y seis, estamos en el año dos mil catorce y aún no se cuenta con el currículo de formación inicial docente que incorpore el enfoque de género de manera integral.

Aunque las políticas educativas establecen la incorporación del enfoque de género, en la praxis docente se siguen reproduciendo los estereotipos de género que deshumanizan a la persona bien sea hombre o mujer.

Como lo plantea Pérez Esclarín (1999), «la tarea de la escuela es, específicamente, educar y facilitar la reconstrucción consciente por parte del individuo de su cultura intuitiva y práctica» (p. 59). Es decir, el papel del docente es promover entre los y las estudiantes, un compromiso en la reformulación y el cambio en los problemas cotidianos en el marco de las aportaciones que ofrece la ciencia y la cultura. Desde este punto de vista, la gerencia educacional también está implícita en ese nivel micro del sistema educativo no solo se circumscribe a procesos administrativos de nivel macro tales como direcciones, coordinaciones u otros.

Aunque, la incorporación del enfoque de género está instituido nominalmente y de teoría en las políticas educativas, planes y proyectos de educación y salud, su aplicación evidencia inequidades sociales, entre ellas, la dificultad que se le presenta a un hombre al estudiar Educación Preescolar por asociar esa carrera solo con lo femenino de la mujer o, a los obstáculos por vencer de una mujer que deseé cursar estudios en la especialidad de Matemática o Física.

¿Quién mejor que las personas que se forman para docentes y el personal docente en ejercicio, por su deber de contribuir a formar ciudadanos y ciudadanas, están llamados a deconstruir el interior de un cuerpo teórico, desde la puntualización de criterios de elucidación, a fin de descubrir la relación existente entre el campo de lo visible y lo invisible, entre lo que no se ve en una disciplina y que está determinado por la estructuración de la teoría y por las prácticas sociales en que se inscriben?

Vaya mi valoración al equipo coordinador de la Maestría en Gerencia Educacional que, de manera articulada, trabaja por incorporar en el marco de la formación académica de su población estudiantil el enfoque de género, visto como una categoría de análisis, con miras a estar acorde con lo establecido en el Documento Base

para la Transformación Curricular de Pregrado (UPEL, 2011).

Además, incorporar el enfoque de género constituye un gran aporte a la formación de la función docente por cuanto, a través del cuestionamiento y la reflexión de la praxis educativa, es posible develar las creencias y representaciones sociales de género ocultas en el discurso docente como reglas invisibles que perpetúan la educación rígida y conformista deshumanizadora del *Ser Persona*.

Si el género es una construcción social, es decir constituye una realidad objetiva y subjetiva impuesta a las personas y grupos que, a su vez, elaboran y reelaboran dicha realidad continuamente con base en sus experiencias y los significados emergentes del lenguaje, la cultura y las relaciones sociales de las que forman parte; entonces, es posible, a través de la reflexión del hacer cotidiano y en construcción colectiva, generar en los ciudadanos y las ciudadanas, el desarrollo de competencias para el saber, saber hacer, ser y convivir (UNESCO, 1996), referidas a las relaciones entre hombres y mujeres para un convivir armónico bajo una cultura de paz.

Formación Inicial Docente:

¿Contextos modeladores/moldeadores de estereotipos de género?

La aproximación de la realidad contextual, multidimensional y compleja de las Representaciones Sociales de Género en la Formación Inicial Docente es un estudio que, contribuye a la revisión de la función docente gerencial y modeladora desde la acción más allá del verbo.

Desde el acercamiento epistemológico del mundo del conocer interpretativo/fenomenológico, de manera inductiva y holística, seguidamente presento parte de la realidad que se desarrolla en la institución que forma docentes con la intención de generar espacios de discusión en el marco del enfoque de género.

A continuación, muestro algunas evidencias de discriminación a la mujer que emergieron de los significados de la vida social y del mundo en la trama cultural e histórica de tres sujetos informantes, cuyos seudónimos son: (a) Venus (mujer estudiante del noveno semestre de Ciencias Sociales); (b) Marte (hombre estudiante del noveno semestre de Ciencias Sociales); (c) Hermes (hombre estudiante del primer semestre de Educación Preescolar).

Discriminación a la mujer en la Formación Inicial Docente

En el siguiente cuadro mediante las voces de los informantes se agrupan las

evidencias de la entrevista en profundidad asociadas a una significación particular y a conceptos relacionados con la discriminación a la mujer en la formación inicial docente.

Cuadro 1

Conceptos	Significación	Evidencias Entrevista en Profundidad (EP)
1. Saboteo de la felicidad	Dificultades que enfrenta la mujer que se encuentra en el poder para vivir experiencias personales y profesionales gratificantes, por razón de género.	<i>Pero por su condición de mujeres llegan hasta el hecho de ser emprendedoras, ahora en los niveles cognitivos yo he percibido deficiencias excesivas. (Marte)</i> <i>...pero fue difícil, fue difícil porque fui la única mujer que integro la plancha. (Venus)</i>
2. La Reina	Tendencia de algunas mujeres de atribuir su éxito profesional a sus propios méritos y rechazar, por tanto, las acciones de discriminación contra personas de su mismo género.	<i>...siempre está el acompañamiento de los profesores y el acompañamiento de estos hombres que están con nosotras para que el trabajo se haga más fácil. (Venus)</i> <i>No hay una delegación de responsabilidades equitativas, comúnmente cuando es un trabajo manual siempre es el hombre que compra los materiales y las chicas se encargan de ensamblarlo, de realizarlo y de investigarlo. (Marte)</i>
3. Burbuja de cristal.	Obstáculos internos a los propios mecanismos de actuación de la sociedad que viven las mujeres para aspirar a algún tipo de promoción profesional y que no son perceptibles directamente.	<i>Ocurrió que dos chicas se quedaron por su condición de embarazo. (Marte)</i> <i>...las estudiantes que no estudian, los buscan a ellos para que ellos le hagan los productos académicos. (Venus)</i>
4. Plato de segunda mesa.	Las mujeres van ocupando aquellos lugares que el hombre va desechando, puestos que han perdido su reconocimiento y prestigio social.	<i>...la mujer, a pesar del machismo exacerbado que existe, tiene un rol preponderante en algunos aspectos como la educación. (Marte)</i> <i>Las mujeres comúnmente ya llevamos cosas para cocinar y ellos por lo general llevan alimentos ya cocidos. (Venus)</i>

5. Una golondrina haciendo verano.	El éxito y acceso de una mujer a espacios de poder por competencias personales se generaliza rechazando la discriminación.	<i>...esa figura femenina presente en el hogar, en la escuela, en el liceo, incluso presente en la universidad. (Marte)</i> <i>...la mujer se cohíbe de la participación política porque el medio político siempre está rodeado de hombres. (Venus)</i>
6. Atada al cordón umbilical maternal.	La mujer ocupa mayoritariamente profesiones propias de la función maternal asignada como constructo sociocultural a su condición de mujer.	<i>...a la niña se le cría para ser mujer, para ser madre. (Marte)</i> <i>...la mujer debe ser maestra, debe ser profesora. (Venus).</i> <i>Las maestras son buenas en cuidar niños. (Hermes)</i>
7. Culpabilidad Materna.	Presión psicosocial ejercida sobre la mujer y su función maternal que genera un gran desequilibrio emocional por no hacer las tareas propias de su género.	<i>...el asunto es quelas embarazadas no deben viajar porque es algo altamente estresante.</i> (Marte) <i>Ella como mujer tiene que atender el hogar, los hijos y al esposo. (Venus)</i>

8. Gerencia masculina.	Representa la asociación tradicional existente entre la dirección de los centros con un perfil propiamente masculino que ha sido el imperante de la cultura organizacional.	<i>...pero fue difícil, fue difícil porque fui la única mujer que integró la plancha. (Venus).</i> <i>A las chicas les cuesta asumir el protagonismo y a los chicos no. (Marte)</i>
9. Harén gerencial	Relaciones de poder, en las que los hombres ejercen las posiciones de mando y toma de decisiones mientras que las mujeres están al servicio de ellos en cargos secundarios.	<i>Pasa muchas veces que los varones, los muchachos que estamos allí, que tenemos labia, que tenemos conocimientos y nos lanzamos a filosofar. (Marte)</i> <i>...es el hombre quien toma la iniciativa, pero después se van incorporando las mujeres en el debate y en la toma de decisiones. (Venus).</i>
10. Clan de hombres.	Redes de apoyo interno entre los hombres que facilita el acceso de estos a la gerencia educacional e impide el ingreso de mujeres.	<i>...en la toma de decisiones siempre tienden ellos a abogar por un compañero del mismo género porque ese es un hombre, y es la figura representativa (Venus)</i> <i>...meto la mano en el fuego por esas</i>

		<i>chicas que de verdad están allí, que aunque no tengan un desarrollo cognitivo muy elevado muestran disposición. (Marte)</i>
11. Punto de honor masculino	Mientras más poder y prestigio tiene una posición menos posibilidad existe de encontrar a una mujer en el cargo.	<i>la mayoría de los preparadores que se encuentran en mi departamento son hombres.(Venus)</i> <i>...considero que son pocas las que se paran en un lugar y te dicen cualquier cosa con un nivel de coherencia. (Marte)</i>
12. La Cima es masculina	Los hombres están en la cima ocupando cargos de poder y reconocimiento social.	<i>...nos han dicho, el hombre debe ser el ingeniero, debe ser médico, debe ser abogado.(Venus)</i> <i>la mayoría de las chicas les gusta la docencia y son emprendedoras.</i> <i>(Marte)</i>
13. La Base es femenina	Masificación femenina en áreas de conocimiento o ámbitos profesionales que carecen de poder y prestigio.	<i>Siempre se ha visto que los hombres que estudian preescolar son gay...me dicen: tú estás loco, busca otra carrera. (Hermes)</i> <i>...Hay hombres que se destacan por una brillantez intelectual para que ellos le hagan el producto académico ellas les pagan con productos corporales.(Venus)</i> <i>...tenemos cuatro preparadoras en el área y son chicas que tienen una capacidad cognitiva impresionante, a veces nos superan a nosotros y digo a nosotros los preparadores hombres que estamos allí. (Marte)</i>

Al comparar lo femenino construido desde el mundo y la vida de estos jóvenes estudiantes de Ciencias Sociales y de Educación Preescolar, vemos que los tres comparten la visión de que sí existe en las prácticas docentes un comportamiento diferencial de género donde prevalece *la discriminación a la mujer*. Esa asignación de comportamiento social diferencial determinada por el sexo en relación con el género, desde mi percepción, se hace más evidente cuando, lo que podría considerarse una conquista social de la mujer (el derecho al estudio), hoy, como muestra el discurso de Venus y Marte, en los espacios de formación docente de dicha especialidad, la mujer

sigue considerándose débil, superficial y poseedora de cualidades propias para el *cuidado* de otras personas, especialmente niños y niñas. Entonces, afirmo que la *naturalización docente* como profesión femenina, se reproduce en nuestra casa de estudios.

En este sentido, tanto el hombre como la mujer han sido formados en la ideología patriarcal, al primero se le niega el derecho de ser afectivo y se le cuestiona el desempeño de profesiones relacionadas con la educación de niños y niñas. Mientras que a la mujer se le priva del desempeño de labores en el ámbito público (la comunidad) que la alejan de las responsabilidades domésticas propia del espacio privado (el hogar).

En el entramado social, la joven y los dos jóvenes estudiantes ingresan al mercado laboral que les exige actividades para las cuales han sido entrenados respondiendo a la ideológica patriarcal más que a su libre albedrío o al desarrollo de sus potencialidades.

Considero que dichas Representaciones Sociales de Género tan arraigada en nuestra casa de estudio requieren ser transformadas por una educación en valores que promueva la igualdad y equidad de género.

En el marco de los derechos humanos, la gerencia educacional desde la mirada de género, debe potenciar el talento humano de la organización, independientemente del sexo y del género de las personas, mediante un liderazgo efectivo basado en la afectividad y los valores. A partir de los aportes teóricos de la inteligencia emocional (Goleman, 2002), aplicados a la forma de gerenciar la institución educativa, se resaltan algunas cualidades que enfatiza el proceso y conjuga la racionalidad con la humanidad de las personas que forman la institución.

Este estilo de liderazgo humaniza la gerencia educacional por cuanto: exalta las relaciones interpersonales, crea un clima adecuado de confianza y plantea la toma de decisiones en forma conjunta. Para ello, sería preciso promover una transformación social, basada en la reestructuración de roles que se gestan en la familia, así como trabajar desde la acción educativa que contribuya a sensibilizar en el sistema educativo la necesidad de lograr la equidad social.

Lejos de asumir posiciones radicales y para evitar caer en la dicotomía femenino/masculino lo pertinente es hablar de masculinidades y feminidades; ya que en la complejidad del ser humano hay múltiples maneras de ser hombre y de ser mujer; lo importante es encontrarnos sinérgicamente y en la riqueza de potencialidades que

genera el trabajo en equipo, desarrollar las competencias que nos hagan cada día más humanos.

Reflexiones para la construcción de una Gerencia Educacional centrada en el Ser Persona.

La génesis de los *Estereotipos de Género*, se ubica en el *contexto familiar*. De ahí venimos, ese es el espacio de residencia y convergencia de ideas que se mantienen ancladas y se transmiten de generación en generación como parte de la ideología patriarcal propia del modelo de organización de la modernidad.

Aunque, teóricamente, dicha ideología no está acorde con el nuevo tiempo de la era planetaria; del mundo virtual de las redes sociales, la huella del patriarca, aún permanece cual *roca madre* en los cimientos de nuestros valores formados en la infancia por procesos de aprendizajes modelados y moldeados socialmente.

Las Representaciones Sociales de Género se aprenden en la infancia, nos educan en función de imágenes mentales que representan el contexto del ser mujer/femenina en oposición jerárquica inferior a la realidad del hombre/masculino. La relación dicotómica, opuesta y maniqueísta se relaciona con los comportamientos de riesgos que lesionan la integridad humana del *Ser Persona Hombre* y del *Ser Persona Mujer*.

El presente que hoy nos compromete, desde el espacio donde estamos, *la Institución Educativa* nos convoca a asumir la gerencia educacional, basada en el *Derecho a la Igualdad de Oportunidades desde las Diferencias de Sexo*, por lo que se insta a la corrección de las desigualdades que aún persisten en el sistema educativo.

Ante este desafío, se requiere la formación permanente de docentes para el cuestionamiento de lo constituido, cambios de métodos y la innovación para la transformación, para así romper el muro que nos divide e ir a la integración de diferentes formas de feminidades y masculinidades, a unirnos hombres y mujeres para aprender a convivir e ir construyendo una cultura de paz que contribuya a garantizar el desarrollo de la humanidad.

El aceptar que no existe un patrón único de género humano es el primer paso para flexibilizar nuestras barreras mentales y dar paso a la pluralidad y a la diversidad. Nuestra función docente, al igual que el género está en construcción permanente, nos vamos edificando en cada encuentro con el otro o con la otra.

En fin, la UPEL-Maracay ente rector para viabilizar las políticas educativas, debe ir a la apertura de nuevos horizontes mediante una gerencia educacional que promueva **Educación Integral con Enfoque de Género**, en todos los niveles del sistema educativo como un derecho humano que comulga con la transformación social, reconociendo el género como una construcción social y cultural dinámica que puede y debe ser transformada para promover una convivencia armónica construir ciudadanía en pro del desarrollo sostenible y sustentable de nuestra nación.

Referencias

- Astolfi, J. P. (1997). Aprender en la escuela. Santiago de Chile: Dolmen/Estudio metodológico. *Género y cambio civilizatorio, Santiago de Chile: De las Mujeres*.
- Berrios, P. (2007). Análisis sobre las profesiones universales y desafíos para la profesión académica en Chile. *Revista Calidad en la Educación*. Santiago de Chile: Consejo Nacional de Educación.
- Foucault, M. (1984). *Historia de la Sexualidad*. Madrid: Siglo XXI.
- Goleman, D. (2002). *Inteligencia Emocional*. Barcelona. Kairós.
- García, E. (2012) Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. . [Documento en línea]. Disponible:<http://www.políticasdeigualdad-equidad-yGender/5844703.html>[Consulta: 2013, enero.23]
- González, Z. (2014). Representaciones Sociales de Género en la Formación Inicial Docente. Tesis de doctorado no publicada. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (1999). *Gaceta Oficial número 5.398*. Caracas, 26 de Octubre.
- Organización Iberoamericana de Educación. (2008). Metas 2021. La educación queremos para la generación de los bicentenarios. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.oei.es/metas2021/libro.htm> [Consulta: 2012, marzo]
- Organización Panamericana de la Salud. (1994). *IV Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (CIPD)*. El Cairo. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.ops.htm> [Consulta: 2010, marzo 23]
- Pérez, E. (1999). *La cultura institucional de la escuela*. Caracas: Cuadernos de Pedagogía.
- Savater, F. (1997). *El valor de educar*. Bogotá, Colombia: Ariel.
- UNESCO. (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe Delors*. [Documento en línea]. Disponible en: www.unesco.org/education/pdf/DELORS. [Consulta: 2010, enero 24].
- UNESCO. (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento*. México: UNESCO.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2005). *Proyecto de Transformación y Modernización del Currículo para la Formación Docente* UPEL. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Vicerrectorado de Extensión (2011). *Aportes del Vicerrectorado de Extensión al Documento Base de Currículo de la UPEL*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2007)

SOBRE LAS OLAS PARADIGMÁTICAS EN INVESTIGACIÓN Y GERENCIA ESTILO DE PENSAMIENTO Y POSTURA EPISTÉMICA

Prof. Dra. Yrida Helena Romero Pérez

UPEL Maracay

yridar@gmail.com

Julio de 2014

Resumen

Preparar esta ponencia, dirigida a cursantes de la maestría en gerencia educacional, es muy grato en tanto me permite expresar reflexiones inherentes a los paradigmas de investigación conjugados con los paradigmas de la gerencia aplicados en el ámbito de la educación, tomando como metáfora las olas del mar en tanto conocimientos donde nos sumergimos los apasionados por la investigación, partiendo del supuesto que pueda ser avizorado desde la cresta de cada ola los estilos de pensamiento del sujeto investigador con su respectivo enfoque epistemológico montando para su desplazamiento la epistemología gerencial, cuyo fin último es mejorar la formación en investigación para una verdadera producción científica en el contexto educativo. Por ello es imperativo plantear el cómo promover y mantener en las personas, como apunta Padrón (2001), una disposición a pensar y pensarse, a observar y observarse, a construir y construirse en condiciones y dinámicas socioculturales que privilegian, simplemente, la capacidad de hacer y de un hacer intencionado.

Descriptores: Olas paradigmáticas. Investigación. Gerencia educacional. Estilos de pensamiento. Enfoques Epistemológicos

In Extenso

A manera de Introducción

En respuesta al reto que representa exponer ideas y reflexiones acerca de la Investigación y la Gerencia en el ámbito educativo, presento esta ponencia donde de manera concreta tomo acercamiento ante ustedes desde el mundo de vida que me apasiona desde hace muchos años como lo es la Investigación, imprimiendo estos conocimientos en el área gerencial para ofrecer sencillamente algunas consideraciones desde unas Olas Paradigmáticas que nos orientan y conducen hacia horizontes y perspectivas para el desarrollo de investigaciones que pueden emprender o están emprendiendo.

Por consiguiente, es dable enfatizar una de las dimensiones teleológicas que tiene la Universidad Pedagógica Experimental Libertador con la Maestría en Educación, Mención Gerencia Educacional, en la cual se aspira formar profesionales con una visión global del proceso gerencial en el sistema educativo, que puedan aplicar

los conocimientos específicos de carácter teórico y de la práctica de la gerencia moderna para mejorar el ambiente interno de las instituciones del sector, su productividad y entorno. Se pretende que los cursantes de esta mención desarrollen habilidades para desempeñarse en funciones administrativas, utilizando enfoques y técnicas apropiadas y que adquieran una formación metodológica básica en el campo de la investigación, que les permita el estudio de situaciones problemáticas y la búsqueda de alternativas de solución.

Desde esta visión, urge preparar al docente dentro de los paradigmas de investigación conjugados con los paradigmas de la gerencia aplicadas en el ámbito de la educación que puedan ser una alternativa para mejorar su formación en investigación. Tomando en consideración que en la medida en que se forme al hombre críticamente y se haga consciente de su problemática, éste podrá organizarse y generar acciones de lucha conjunta y transformar su modo de actuar en cualquier ámbito de la vida que permitan analizar la práctica educativa y reflexionar a favor de sí mismo y la institución y a su vez llegar a solucionar problemas dentro de la sociedad, desde la asesoría dialéctica entre teoría, método y tipo de investigación en relación con la praxis socio-educativa, con el fin de analizar las corrientes contemporáneas en relación con el docente investigador y su incidencia en la concepción que él asume para investigar; así como evaluar algunas consideraciones acerca de la investigación en las universidades venezolanas, en tanto olas paradigmáticas generen conocimiento útil para la acción educativa concebida a partir de la propia práctica.

En atención a ello, la búsqueda del conocimiento es una de las responsabilidades, conjuntamente con la docencia y extensión, de las instituciones universitarias, donde evidentemente la investigación es el medio por el cual estas instituciones pueden brindar aportes para innovar y actualizar la educación con base en la pertinencia social. De esta manera, la visión integradora de la gerencia educativa, requiere comprender que la misión y visión institucional tiene su fundamento en las propuestas e investigaciones de otros y que su trabajo forma parte de la evolución científica y social. Para ello se parte de dos premisas indispensables en el mundo actual: la sociedad del conocimiento como escenario de contexto global y la investigación como puente que genere la ciencia, la tecnología, las innovaciones de cada cultura social.

Estas dos vertientes están más que relacionadas, interconectadas con las instituciones educativas y es así que el nexo central para interconectar y comprender esta basta red dinámica esté particularmente en la gestión educativa y académica de nuestros postgrados, de manera tal que este evento coordinado por unidades de investigación de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador en su sede Maracay, las cuales forman parte de la red de investigadores de la Universidad, manifiesten su intención de formar e informar permanentemente a la comunidad universitaria acerca de los asuntos investigativos y gerenciales en esta contemporaneidad , por lo que la ponencia la he titulado, para este encuentro con ustedes , “Olas Paradigmáticas en Investigación y Gerencia” las cuales se suscitan en mares de confusiones epistemológicas, metodológicas, axiológicas, ontológicas que van enturbiando los causes (gnoseología) y las corrientes filosóficas en las Ciencias Sociales.

Fundamentación y Desarrollo

La confusión conceptual que data desde siglos atrás en cuanto a investigación, es filosófica y epistemológica. Pero más recientemente se cuestiona el método y la metodología, una de las olas paradigmáticas a la que quiero referirme es la ola de Paul Feyerabend, quién enarbola una postura que promueve una revuelta contra toda idea estructurada de conocimiento, en favor del desarrollo científico. De esta manera alienta a desobedecer todo modelo impuesto por la sociedad científica, para la elaboración de investigaciones.

Más allá del anarquismo, Feyerabend en su obra “Tratado contra el Método” (1) se consideraba un dadaísta en tanto que fomenta la eliminación del automatismo en la investigación científica, rompiendo con todas las reglas preestablecidas, fomentando la creación de nuevas pautas de investigación y dejando en el pasado lo impuesto por la sociedad científica, con el afán de lograr el desarrollo de la ciencia.

Otra ola paradigmática es la de Mario Bunge (2) (1980) en su obra “Epistemología”, defensor del Método Científico, pero que paradójicamente escribe

En verdad no hay tales recetas populares para investigar; lo que sí hay es una estrategia de la investigación científica...ninguna de estas tácticas es exhaustiva e infalible...no basta con leerlas en un manual, hay que vivirlas para comprenderlas...dependen del talento del investigador aunque el método no suple al talento sino que lo ayuda...la persona de talento crea nuevos métodos, no a la inversa (p.44)

Existen distintos pisos epistémicos que le otorgan coherencia epistemológica a los diferentes enfoques metodológicos de una investigación, vale decir que, a lo largo de la historia y desarrollo de las corrientes del pensamiento filosófico y científico han surgido diferentes concepciones paradigmáticas para producir conocimiento, instrumentadas éstas por las diferentes escuelas del pensamiento a través de los paradigmas y enfoques epistemológicos que han dominado el escenario mundial, tales como lo señala Padrón (3) (1998) el empírico inductivo (por asociación, también llamado probabilista, positivista, neopositivista, atomista lógico); el interpretativo-vivencial (por asociación, también llamado sociohistóricista, fenomenológico, dialéctico-crítico, simbólico-interpretativo, psicologista, hermenéutico fenomenológico), el racionalista deductivo (por asociación, también llamado deductivista, teórico o teoricista, racionalista crítico). Además tenemos el reflexivo crítico, sustentado en la Teoría o Pensamiento Crítico como una alternativa a los enfoques convencionales de la ciencia, es decir, a nuestras prácticas de teorización, investigación y acción (Horkheimer, Adorno, Habermas, de la escuela de Frankfurt).

El discurso de la Modernidad, característico de la ciencia positivista insiste en separar al sujeto (investigador) del objeto (lo que se investiga) y no se crea un sentido de involucramiento y compromiso con lo que se dice, al escribir con un estilo impersonal.

(1) Feyerabend, P. K. (2007). Tratado contra el método (Quinta ed.). (D. Rives, Trad.) Madrid, España: Tecnos.

(2) Bunge, M (1980). Epistemología: Curso de actualización. Editorial Ariel (Ciencia de la ciencia. 6), Barcelona,

(3) Padrón, J (1998). La estructura de los procesos de investigación. Rev. Investigación y Ciencias Humanas. Año VII. N° 15

Este modo de interpretar la realidad mira obviamente al sujeto como un ente separado de lo que desea investigar, esto también constituye un modo de pensar, de conocer, de sentir y de percibir el mundo desde la perspectiva objetivista y no intersubjetiva de los sujetos, en fin, su cosmovisión. Los modos racionalistas y empirista de conocimiento operando conjuntamente en la configuración de una nueva cosmovisión, crean las bases para una epistemología propia. Sin embargo, en las Ciencias Sociales esta epistemología conlleva limitaciones gnoseológicas

En este orden de ideas, me refiero especialmente al caso que nos ocupa hoy, LA GERENCIA. La epistemología de la Gerencia debe ser un asunto de dominio conceptual, procedimental y actitudinal para todo estudioso de esta ciencia social la cual se sustenta en un conjunto de conocimientos transdisciplinarios que van desde la Economía (Smith), Ingeniería (Taylor y Fayol), Sociología (Weber), Psicología (Maslow, Herzberg, McClellan), entre otras, cada una con diferentes racionalidades. Entonces, nos preguntamos ¿Cómo abordar su estudio desde el proceso de investigación científica? ¿Qué metódica es la más apropiada?

Haciendo un paralelismo entre la epistemología de la Gerencia y la epistemología de la Ciencia, lo que se busca es sistematizar el conocimiento gerencial con base en un pensamiento y enfoque paradigmático o un modelo teórico-metodológico que coadyuve el abordaje pertinente de los paradigmas y tendencias gerenciales en esta contemporaneidad. Si optamos por un modelo definido, éste debe ser un espacio conceptual que facilite la comprensión de la realidad compleja, develando nuevas formas de emprender la indagación, como la de producir nuevos saberes en el campo de la Gerencia, con vista al pensamiento paradigmático de quien la estudia.

El conocimiento filosófico, científico y social conforman una trilogía que constituyen las bases del pensamiento humano, dentro de ellas el hombre puede salir al universo como se define en su completa magnitud. En palabras de Padrón (ob.cit) tanto la organización como el individuo tienen una particular forma de resolver problemas, de aprender, de abordar el mundo, de razonar. Ante lo expuesto, se asume el estilo de pensamiento como una especie de personalidad intelectual o de idiosincrasia cognitiva, que se va forjando desde la niñez y que, una vez consolidado, filtra todas las experiencias de descubrimiento e invención. Dado que las organizaciones aprenden y aun recuerdan y olvidan, igual que las personas, entonces también las organizaciones filtran sus experiencias intelectuales a través de un cierto estilo de pensamiento. Los tipos de cuerpos informacionales y procedimentales que maneja la organización y el investigador adscrito a ella, constituyen factores determinantes de los tipos de investigación que se generen en ese contexto. Las coincidencias entre valores organizacionales y valores personales para cada área o núcleo determinan influencias compactas y consistentes sobre las estructuras lógicas de los trabajos de investigación.

Por ejemplo, si tanto la organización como la persona coinciden en un estilo de pensamiento del tipo Inductivo-Concreto (lo cual remite a un Enfoque Epistemológico del tipo Empirista-Inductivo) y si además, coinciden con factores contextuales que se asocian a ese estilo de pensamiento (y al respectivo enfoque epistemológico), entonces muy probablemente el trabajo de investigación seleccionará un área empírica muy concreta y palpable, vinculada a fenómenos que llaman la atención desde el punto de vista medicinal, operacional e instrumental. Este tipo de sujetos prefieren asumir la realidad con orientaciones pragmáticas y con sentido realista. Lo que suelen captar con sus sentidos son representaciones objetivas de la realidad por eso al orientarse al mundo

que los circunda lo hacen tratando siempre de establecer patrones de regularidad en los cuales la suma de las particularidades conduzcan hacia conclusiones generales.

Cuando los sujetos de pensamiento inductivo concreto abordan una realidad tratan de establecer relaciones con el mundo en el que se inserta dicha realidad; atendiendo a sus características tangibles y perceptibles. El enfoque epistemológico asume como producto del conocimiento científico las regularidades, de tal manera que los fenómenos del mundo (material o humano) pueden ser reducidos a patrones basados en frecuencias de ocurrencia (repeticiones). Además, tales repeticiones permitirán realizar inferencias probabilísticas de futuros comportamientos (predicciones). De esta manera, el conocimiento se concibe como un acto de descubrimiento (de esos patrones), para lo cual se vale de mediciones, experimentaciones, tratamientos estadísticos, la instrumentación refinada, entre otros recursos preferidos por este enfoque epistemológico. (Rivero, 2000) (4)

Si coinciden en un estilo de pensamiento del tipo Deductivo-Abstracto (lo cual remite a un enfoque Racionalista-Deductivo), entonces muy probablemente el trabajo de investigación seleccionará un área empírica muy general y abarcante. (Padrón, 2001) (5) Los sujetos con predominancia de este estilo de pensamiento evidencia una tendencia hacia el manejo teórico - conceptual de la realidad. Su visión del mundo está matizada por los mecanismos de razonamiento que puedan emplear para explicar y analizar la realidad. Prefieren abordar los fenómenos de manera amplia y abstracta, obviando los detalles y tendiendo más a expresar teorizaciones que descripciones de las entidades del mundo. Para este tipo de sujetos los fenómenos y las cosas se analizan desde la totalidad hacia las particularidades; siempre enmarcados en un conjunto que los agrupe y que facilite su abordaje conceptual. Logran transmitir la información de manera secuencial y organizada a través de un desarrollo progresivo del tema en donde abundan el análisis y las explicaciones.

El estilo Introspectivo - Vivencial se percibe en sujetos que analizan y explican la realidad desde la óptica de sus vivencias interiores; es decir, se vuelcan a su interior para establecer relaciones entre sus sentimientos y las entidades reales que le rodean. Tienden a la subjetividad por lo que realizan apreciaciones que son producto de sus sensaciones y percepciones. Es decir, el individuo traslada a su mundo interior los fenómenos que percibe de la realidad y desde allí busca darles explicación, apoyándose en sus experiencias personales. **Su** estilo de pensamiento es intuitivo.

El mismo establece que el producto del conocimiento son las interpretaciones de los simbolismos socioculturales, pues es a través de ellos como los actores de un grupo social escudriñan la realidad (sobre todo la humana y la social). Pero esas interpretaciones no son en relación a una realidad externa, sino que el conocimiento se deriva de la interpretación de una realidad según ésta aparezca en la conciencia subjetiva (de donde proviene lo de “introspectivo”); de allí que se haga énfasis en la noción de sujeto y de realidad subjetiva, en contraposición a la de objeto y de realidad objetiva. Estos aspectos hacen que ese conocimiento no sea ni descubrimiento (como plantean los empírico-inductivistas) ni invención (a decir de los racionalistas-deductivistas), sino un acto de comprensión.

(4) Rivero, N (2000) Modelo de las correspondencias entre enfoques epistemológicos y estilos de pensamiento”. *Enfoques epistemológicos y estilos de pensamiento*. Tesis Doctoral. Caracas, Venezuela: Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, LIN-EA-I.

Respecto a las vías de acceso, producción y legitimación del conocimiento, el enfoque introspectivo-vivencial ve en la relación sujeto investigador-objeto de estudio la manera más adecuada para acceder al conocimiento. En otras palabras, se da una especie de identificación sujeto-objeto, de tal forma que este último pasa a ser una experiencia vivida, sentida y compartida por el primero (de ahí lo de “vivencial”). Por último, entre sus aparatos de trabajo preferidos figuran la interpretación hermenéutica, la convivencia y el desarrollo de experiencias socioculturales, los análisis dialécticos, las intervenciones en espacios vivenciales y en situaciones problemáticas reales, los estudios de casos, entre otros.

Tomando lo anterior como referencia, desde el punto de vista investigativo los temas gerenciales, de manera general, se han venido tratando desde el pensamiento racionalista deductivo; aun cuando los enfoques tradicionales de la ciencia, han quedado relegados por insuficiente esto no quiere decir que las concepciones metodológicas provenientes del legado positivista carezcan de utilidad, sino más bien es dable buscar una adecuación del método con el problema planteado. (Michelena, 2001). (6). Desde esta perspectiva, la Gerencia, como ciencia social, debe ser atendida desde lo gnoseológico, epistemológico, ontológico, metodológico, axiológico y sobre todo teleológicamente, en tanto que no puede perderse de vista su finalidad, sus metas, sus propósitos, especialmente en este momento histórico, cuando el sujeto y el objeto constituyen las aristas de conjugación de roles de participación para el bienestar organizacional. Los enfoques alternativos ofrecen a las organizaciones nuevas posibilidades de comprensión de los fenómenos de interés social desde la ciencia.

Por ello es imperativo plantear el cómo promover y mantener en las personas una disposición a pensar y pensarse, a observar y observarse, a construir y construirse en condiciones y dinámicas socioculturales que privilegian, simplemente, la capacidad de hacer y de un hacer intencionado a la reproducción de los modelos hegemónicos, tanto en el campo de los paradigmas de investigación como en el gerencial.

Reconocer así de esta manera, que la construcción de conocimiento es una práctica social, que se desarrolla desde una postura frente al contexto, es reconocer que “el conocimiento se produce desde opciones, emociones y reacciones” (Maturana, 1998)(7). Asumiendo así, como condición epistémica el ejercicio del conocimiento y la pertinencia, colocando en evidencia que el proceso del conocer no es un problema de la realidad social como objeto, hecho o fenómeno; sino que es un proceso, una práctica social ligada a los sentidos, intenciones e intereses que mueven y condicionan la cognición. (Barrera, 2002)(8)

Conclusiones

Interesa precisar aquí que los patrones de trabajo investigativo dependen estrechamente de la configuración cognitiva del investigador y de su sistema de convicciones epistemológicas, todo lo cual difiere de unos individuos a otros y, por tanto, es absurdo pretender imponer a unos individuos el sistema de trabajo que es ajeno a su propia configuración cognitiva y a sus propias visiones epistemológicas. Para ello hay que partir de las nociones de Estilos de Pensamiento y de Enfoques Epistemológicos

(5) Padrón, J (2001) La estructura de los procesos de investigación. *Revista Educación y Ciencias Humanas*, año IX (Nº 17), julio-diciembre. Decanato de Postgrado. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Caracas, Venezuela

Si la base de la noción de Enfoque Epistemológico está en la noción de Estilo de Pensamiento y si, a su vez, esta segunda noción tiene un fuerte apoyo teórico y empírico (ver evidencias y referencias en Padrón, 2008)(9), entonces debemos considerar los Enfoques Epistemológicos como la principal fuente de variaciones en el modo en que trabajan los investigadores y, más allá de eso, debemos considerar tales variaciones como legítimos intentos de producción científica, sin descalificar a ninguno de ellos y sin pretender imponer alguno de ellos en particular. Esta noción se convierte en el principal argumento contra los proselitismos epistemológicos y metodológicos.

En tal sentido, siguiendo los planteamientos de Padrón (ob.cit) es muy importante examinar tu propio Estilo de Pensamiento y tus propias áreas individuales de experticia y competencia, subsecuentemente debes elegir un enfoque epistemológico que resulte coherente para estudiarlo profundamente, adiestrándote en su metodología asociada y lee mucho acerca de la historia de las investigaciones producidas dentro de ese enfoque, y mi opinión al respecto es que luego de todo este proceso inicies la búsqueda de información actualizada en el área gerencial aplicada particularmente al ámbito educativo, especialmente en lo que respecta a las organizaciones escolares, en tanto que tomes las decisiones pertinentes para el abordaje de un contexto, donde tu como sujeto investigador reconozcas al objeto de estudio desde sus múltiples dimensiones y aprendas a deslizarte en las olas paradigmáticas de la Gerencia y la Investigación.

De ahí la pregunta final: ¿Quiénes están dispuestos a montarse en las olas paradigmáticas de la Investigación y la Gerencia para producir conocimientos socialmente útiles?

(6).Michelena, (2001). Investigación y gerencia educativa. Caracas, Venezuela: Medio

(7).Maturana, H (1998) Emociones y lenguaje en educación y política. 1 ed. Santafé de Bogotá: Tercer Mundo Editores.

(8) Barrera, M (2002) Modelos Epistémicos en investigación. Revista de Pedagogía Escuela de Educación. Universidad Central de Venezuela

(9) Padrón, J (2008) Estilos de Pensamiento y Exclusión. Social, en EntreCiencias, Revista Científica Multidisciplinaria del CDCHT-. UNESR.

INVESTIGACIÓN ACCIÓN Y GERENCIA DE AULA: ALIADOS EN LA TRANSFORMACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE.

Autor: Nancy Gómez Lozada.

Maracay, octubre de 2014

RESUMEN

La práctica docente en todos los niveles, debe dar respuestas a las demandas sociales, propias de la época en la cual se vive. En este sentido, el docente debe organizar todos los aspectos relacionados con el hecho educativo, paseándose por los contenidos, estrategias, recursos, técnicas e instrumento de evaluación y perfilando los objetivos hacia la atención de las necesidades particulares de los estudiantes y el logro del desarrollo integral de los mismos. Al visualizar la tarea desde esta perspectiva, se puede afirmar que el maestro es un gerente dentro del contexto en el cual se produce el acto de aprendizaje, por ello, debe propiciar el logro de las metas educativas, con eficiencia y calidad. En este proceso para mejorar su práctica, el docente debe reflexionar sobre sus acciones para lograr la adecuación de sus estrategias, hacia una praxis transformacional, donde la investigación acción se presenta como una posibilidad para profundizar en el quehacer cotidiano del docente y generar cambios que apunten a la innovación y pertinencia, con la participación de resto de los actores educativos. Debido a la relevancia de lo planteado, la ponencia busca presentar aspectos teóricos reflexivos que inviten a la revisión y transformación de la práctica docente, basada en estudios de investigación acción. Para ello la autora combina una revisión de documentos científicos, que abordan la temática, con su experiencia docente e investigativa, haciendo uso de la técnica de fichaje y el análisis de contenido para la estructuración de los contenidos que serán presentados.

Descriptores: Gerencia de aula, investigación acción, práctica docente.

LAS ORGANIZACIONES AUTOPOIÉTICAS DESDE LA PERSPECTIVA CIENTÍFICA

DRA. VELSY MENDEZ VILLARREAL
vecomevi@gmail.com
JULIO, 2014

RESUMEN

El objetivo del ensayo es mostrar algunas reflexiones y explicaciones teóricas acerca de las organizaciones como sistemas vivientes, es decir como autopoéticas desde una perspectiva científica. Se aspira esclarecer la noción de autopoiesis como un proceso particular de las organizaciones que interactúan orientadas al cambio, colocando éste al nivel de la producción de nuevas cosas. Se partió para el análisis de los planteamientos de autopoiesis (Maturana y Valera) y las definiciones de las organizaciones como sistemas. De ahí que pareció pertinente asumir esta postura como base para explorar las concepciones de organización autopoética en un mundo complejo y desafiante. La metodología utilizada en el presente artículo estuvo enfocada en una revisión documental y apoyo experiencial que permite que las organizaciones vivientes, como sistemas vivientes son organizaciones autopoéticas, que revelan el núcleo de reflexiones en relación con el cambio organizacional es decir si un sistema es autopoético es viviente y sus miembros facilitan la consecución de fines que supera las posibilidades individuales y orientan el cambio con interacciones entre quienes la conforman.

Descriptores: Autopoiesis, Organizaciones, Cambio.

SUMMARY

The aim of the test is to reflect on the organizations as living systems, as autopoietic from a scientific perspective. It aims to clarify the notion of autopoiesis as a particular process of organizations. Taking this stance seemed appropriate as a basis to explore the conceptions of autopoietic organization in a complex and challenging world. I left for the analysis of the approaches of autopoiesis and the definitions of organizations as systems. For that reason, it seemed appropriate to take this stand as a base to explore the concepts of organization autopoietic in a complex and challenging world. It is concluded that living organizations such as living systems are autopoietic organizations, i.e. If a system is autopoietic is living and its members facilitate the attainment of goals that exceeds the individual possibilities.

Key words: Autopoiesis, organizations.

Introducción

Este ensayo presenta una perspectiva científica de análisis de las organizaciones, adoptando el concepto de autopoiesis para distinguirlas por presentar características propias entre los seres vivos que la integran y porque sobre pasa el campo de la biología facilitando la investigación de la realidad social orientada a los cambios.

La disertación científica se fundamenta en tres afirmaciones de Maturana y Varela (1973), al señalar que primera, los seres vivos son sistemas determinados estructuralmente, segunda la naturaleza de la relación entre unidades autopoieticas autónomas y su entorno es llamado acoplamiento estructural y en la tercera afirmación refieren al ser cognitivo como la manera en que el organismo mediante su actividad autoproducida llega a ser una entidad distinta en el espacio, aunque siempre acoplado a su medio.

Se ahonda en el concepto de las organizaciones como sistemas vivientes, autopoieticos, sociales, estructurales, cambiantes, de diálogo y fenómeno.

Este ensayo se estructura en tres partes: La primera trata de una noción de autopoiesis, la segunda hace referencia a la definición de las organizaciones. Por último, la tercera trata sobre unas reflexiones finales.

Noción de autopoiesis

Examinar el desarrollo del operar autónomo de lo vivo desde la perspectiva científica de los biólogos Maturana y Varela, procurando hacerlo de la manera más sintética y comprensiva, requiere utilizar el material de comunicación personal del Dr. Maturana y una técnica de bibliografía comentada y citas.

Se parte por recoger la afirmación que en el Prefacio de la obra “El Árbol del Conocimiento” (1984. P.26), Rolf Behncke anticipa a los lectores lo que encontrarán en el contenido del texto señalando: A modo de ejemplo, y a riesgo de generar una “confusión conceptual” a más de algún lector, adelanto algunas afirmaciones que surgen de estos descubrimientos científicos:

el sistema nervioso no genera la conducta; el lenguaje no transmite información alguna,

el código genético (genes y cromosomas) no especifican el crecimiento del ser vivo; no existen interacciones comunicativas instructivas o informativas entre seres vivos; el sistema nervioso ni obtiene, ni procesa, ni controla nada;

la base generatriz conductual que origina todo sistema social (cultural) es esencialmente de carácter no-racional.

El descubrimiento científico a que alude el autor descansa en una concepción circular y auto referencial de los procesos biológicos. Lo central, como lo sostiene Maturana (1996), es esclarecer el concepto de auto referencia como noción formal y

epistemológicamente bien fundada. Como veremos Maturana y Varela (1997) adoptan el concepto de autopoiesis para dar cuenta del operar autogenético del sistema vivo. En este esclarecimiento de la circularidad aparece con más claridad que la noción de autopoiesis es un proceso particular de una clase o familia de organizaciones que presentan características propias. Esta característica presenta una faceta común a todas ellas y es que da a los sistemas vivos una dimensión autónoma.

Afirmaciones para la disertación científica

A modo de explicar cómo opera lo vivo, la autora desarrolla en este documento tres afirmaciones que procuran recoger lo central de esta disertación científica.

Primera afirmación:

Los sistemas vivos son sistemas determinados estructuralmente. Lo que pasa a un ser vivo en cada instante está determinado en su estructura en ese instante. Los cambios que se dan son el resultado de su propia dinámica o desencadenados por sus interacciones.

Los biólogos celulares han demostrado que lo que hace única a la célula es su red de transformaciones químicas o metabolismo celular. Esta red tiene la particularidad de estar replegada sobre si misma: ella misma produce sus propios componentes y engendra así una unidad distinta, separable del factor químico. Esta propiedad de lo vivo es su condición autopiética.

En consecuencia la organización de un sistema vivo mínimo debe poseer simultáneamente las dos siguientes propiedades:

- Una red de procesos que producen y destruyen componentes, que a su vez regeneran continuamente la red que los produce.
- Una barrera estructural compuesta por elementos producidos por la red y que hace posible la dinámica misma de la red.

De un lado está lo que parece invariante; del otro, lo que cambia, y por eso mismo permite observar lo que parece invariante. A estos lazos necesarios entre elementos constitutivos que dan a un sistema su identidad invariante se les denomina su organización. Y a lo que cambia sin dejar de permanecer sometido a la organización se les denomina estructura del sistema. Para definir lo que es una identidad viviente es menester una caracterización de la organización y no de la estructura.

En esta distinción entre organización y estructura se aprecia un aspecto sobresaliente de la fundamentación epistemológica de esta explicación de los sistemas vivos por parte de estos biólogos celulares. Por una parte, la organización como la configuración de las relaciones entre los componentes del sistema vivo y, por otra, la estructura como la encarnación física de su patrón de organización. Lo relevante de esta distinción está dado por el hecho de que la identidad del sistema es su organización, ya que ésta es la que determina sus características básicas.

La emergencia del concepto de *organización* claramente diferenciado del concepto de *estructura* difiere del uso que se da a este último en las ciencias sociales donde aparece ligado a la tradición de la ciencia positiva, particularmente al estructuralismo. Esto se puede observar, por ejemplo, en la definición de estructura en Piaget, (1985):

“Una estructura es un sistema de transformación que implica leyes como sistema (en oposición a las propiedades de los elementos) y que se conserva y se enriquece a través del juego mismo de esas transformaciones, sin que éstas salgan fuera de sus propias fronteras o tengan que recurrir a elementos exteriores. Una estructura tiene tres características: de totalidad, de transformación y de autocontrol”. (p.10).

En esta definición el término estructura se utiliza como sinónimo de organización lo que tiene consecuencias para la comprensión de los procesos cognitivos, lo que será analizado con detención más adelante.

Segunda afirmación

El segundo aspecto complementario de la biológica básica es la naturaleza de la relación entre unidades autopoieticas autónomas y su entorno. A esta dimensión se le denomina acoplamiento estructural.

Una vez que se ha constituido un sistema se hace posible una historia de interacciones de éste con el medio. La naturaleza de esta historia de interacciones dependerá del tipo de identidad del sistema. Tratándose de un sistema que posee una identidad autónoma, toda interacción será percibida por él como una perturbación de origen indefinido y el sistema la compensará, ya sea cambiando su estructura y prosiguiendo su historia, ya sea desintegrándose.

Esta historia de acoplamiento, que es única para cada individuo es la expresión de la faceta activa de su identidad, de su actividad organizadora, de su comportamiento. En

esta perspectiva del proceso los sistemas vivos son sistemas cognitivos, en que el proceso de cognición está íntimamente ligado al patrón de autopoiesis.

Tercera Afirmación

El ser cognitivo es la manera en que el organismo, mediante su actividad autoproducida, llega a ser una entidad distinta en el espacio, aunque siempre acoplado a su medio. Este acoplamiento se da a través de un espacio relacional en el lenguaje.

Denominamos como lingüística, señalan estos biólogos, a una conducta comunicativa ontogénica que se da en un acoplamiento estructural, en la coordinación de acciones entre organismos, y que un observador puede describir en términos semánticos.

Desde esta perspectiva, el término cognitivo tiene dos dimensiones constitutivas: primero, su dimensión de enlace, esto es, la conexión con su medio ambiente que le permite mantener su identidad y segundo, su dimensión interpretativa, esto es, el excedente de significación que adquiere una interacción física. (interpretación semántica)

Esta doble articulación entre la identidad autopoética y la historia de los acoplamientos caracteriza a las dos cualidades esenciales de los sistemas vivos. Explica también de qué modo una totalidad natural puede perseguir un proyecto que no está prescrito o determinado y que sólo es comprensible a través de su epigénesis histórica. Los sistemas autónomos, incluso en el nivel más elemental, se comportan como si tuvieran un proyecto propio.

Se considera, que a partir de estas tres afirmaciones se encuentra el núcleo del pensamiento de estos científicos y la importancia epistemológica para la comprensión de los procesos de aprendizaje. Ellas implican, por cierto, un replanteamiento del fenómeno del conocer desde la biología y un giro ontológico en la comprensión del explicar y el observar respecto a la "tradición heredada".

Maturana (1997), precisa el enfoque científico de sus planteamientos en una postura fenomenológica, señalando que "la fenomenología surge como ámbito particular de reflexión, cuando uno piensa que aquello a lo que uno tiene acceso no es a la realidad en sí como trasfondo o sustrato de todo lo que ocurre, sino a una apariencia que el observador distingue, y lo que el observador distingue es el fenómeno". (p. 232). Luego agrega que nada podemos decir sobre ese sustrato, pues no existe operación que lo

señale con independencia del operar del observador. Es a ese sustrato que los positivistas llaman estructura. Si este sustrato es lo que da identidad al sistema este aparece en las operaciones de conservación que el sistema realiza para lograrlo. Ese es el fenómeno que un observador distingue.

Estas operaciones de conservación se dan en forma de cambios estructurales para mantener o conservar ese sustrato que es su identidad. No obstante lo cual esa identidad es una dinámica sistémica en que el sistema se está siempre realizando, esto es una “forma de organización o realización de la estructura” y no una “estructura fija”. Termina afirmando Maturana (1993) que el sustrato como identidad o dominio de existencia trascendente es una necesidad epistemológica en el dominio explicativo que busca un fundamento independiente del observador para validar las proposiciones explicativas que son aceptables por él. De modo que en la medida que nada puedo decir sobre el sustrato y, más aun, en la medida que si intento algo del sustrato quedó fuera de él porque permanezco en el lenguaje, nunca salgo de los fenómenos.

Lo único que hay son fenómenos. Fuera de los fenómenos nada hay, de modo que los fenómenos son la realidad. Este enfoque cuestiona la tradición científica donde el fenómeno del conocer se entiende bajo el supuesto de la existencia de una realidad objetiva independiente del observador.

Organizaciones

Dándole vida a las organizaciones, es pertinente ahondar en su concepto que según el Diccionario de la Real Academia Española (2010), define la organización como el conjunto de personas con los medios adecuados que funcionan para alcanzar un fin determinado. El elemento central de esta definición está dado por el logro del objetivo que se debe alcanzar, y para ello, se requiere de la capacidad y herramientas adecuadas para lograrlos, posibilitado por la interacción entre un grupo de personas con un interés común. Además, utilizan la organización como una herramienta eficaz para conseguir lo que las personas se proponen buscar, mediante la interacción con otras personas.

Etimológicamente la palabra organización deriva del término griego órgano, y alude a “instrumento para obrar”, descomponiéndose a su vez en otros términos que indican acción, obra y trabajo o disposición.

También organización equivale en latín a ordenación (ordinatio) y disposición (dispositio).

De lo anterior, pueden apuntarse algunas consideraciones sobre los vocablos relacionados con el término organización. En primer lugar, organización aparece como algo dinámico (acción) y estrechamente vinculado con la práctica (obra), en el sentido de búsqueda de la aplicabilidad a los hechos y situaciones concretas. Pero, por otra parte, su carácter de instrumento determina un proceso de actuación regulado, que busca cierta eficiencia y que desecha la pura actividad sin ninguna finalidad. Además, la organización supone el cambio de una realidad y, consecuentemente, adecuación entre los elementos que en ella intervienen.

Esta ordenación aplicada de manera sistemática a una realidad compleja puede generar estructuras, dando orígenes a las organizaciones. A ellas se puede aplicar un proceso de ordenación estructural de carácter estático, como la distribución y adecuación de espacios, la realización de normas o el conocimiento de los ritmos de producción, también puede considerar la importancia que las personas tienen. (Gairín, 1996). El mismo autor señala que, “organizar es disponer y relacionar de acuerdo a una finalidad los diferentes elementos de una realidad para conseguir un mejor funcionamiento”.

En esta definición, al hablar de diferentes elementos, supera el primitivo sentido de organización como ordenación de aspecto material o de estructuración de personas, pues la realidad la componen recursos humanos, materiales y otros a los que se puede denominar funcionales (tiempo, espacio, normas y criterios, en cuanto permitan relacionar entre sí los recursos humanos y materiales). Por otra parte, contempla el valor instrumental de las organizaciones al subordinar la ordenación a un fin, a la vez que supera tal sentido al considerar como objetivos propios de la organización aquellos que se puedan derivar de los procesos dirigidos a mejorar su propio funcionamiento como organización (Gairín, 1996).

Lucas y García (2002:9) definen la organización como “grupos o asociaciones de personas relacionadas con las funciones básicas de la sociedad (comunicación, fijación de fines, producción y reparto de bienes y servicios, etc.). Aunque pueden alcanzar un gran tamaño, las hay también de muy pocos miembros”. Los fines propuestos en las organizaciones están determinados con relativa precisión; así definen el tipo de relación posible en su interior, aunque no se excluyen secundariamente otras formas de interacción social. Esto significa también la primacía conceptual de los objetivos racionalmente propuestos y socialmente aceptados, de la planificación (logros de

objetivos, estrategias, jerarquía y funciones) y de la formalización sobre la espontaneidad.

McLuhan, citado por Lucas y García (2002:10), define las organizaciones como “extensiones del mismo hombre”, en la medida que encauzan la acción social individual, que es más eficaz a través de las organizaciones. Se considera de esta manera que las organizaciones constituyen el punto de intersección y de sincronización de las funciones de utilidad individuales, el lugar algo fortuito en que las micromotivaciones de los actores se transforman en macrocomportamientos individuales. Las organizaciones constituyen las herramientas con las que los participantes tratan de alcanzar sus metas personales.

Por su parte Echeverría (1998:259-260), señala que las “organizaciones son fenómenos lingüísticos, unidades construidas a partir de conversaciones específicas, que están basadas en la capacidad de los seres humanos para efectuar compromisos mutuos cuando se comunican entre sí”. Más adelante añade. “...Las empresas constituyen un claro ejemplo del poder del lenguaje, del poder de la conversación. Sin lenguaje no podríamos construir organizaciones. Es en las conversaciones que las empresas se constituyen como unidades particulares, circunscribiendo a sus miembros en una entidad. También es en las conversaciones que las empresas aseguran su vida en el entorno, principalmente haciendo ofertas y aceptando peticiones en el mercado”.

En el mismo orden de ideas, Flores (1997) define a la “organización como una red de conversaciones”, mediante la conversación se pueden satisfacer la demandas del entorno, compartir valores, normas, conformar una identidad; permite la posibilidad de elaborar nuevas conversaciones que permitan mejorar, justamente las conversaciones dentro de una organización con el fin de alcanzar los objetivos propuestos; como lo señala en su texto Creando Organizaciones para el Futuro (1997), donde una organización es un lugar donde se producen conversaciones. Las conversaciones son fenómenos sociales en los cuales se realiza el trabajo, esto es, se toman acciones, se hacen juicios y se abren y cierran posibilidades. Las organizaciones en sí son el producto de conversaciones; no conversaciones acerca de realizar determinadas acciones o acerca de la posibilidad de realizar determinadas acciones. Las organizaciones son producto de nuestras conversaciones sobre cómo tendremos conversaciones acerca del contexto social –institucional, oficinas, reglamentos, etcétera– dentro del cual sostendremos conversaciones.

Echeverría y Flores, coinciden al señalar que el componente esencial es el hombre lingüístico, capaz de lenguajear (concepto tomado de Humberto Maturana) sobre su relación con las organizaciones y la forma de ser eficiente en ella. Todo es un constructo lingüístico, símbolos y significados, en donde la organización se forma.

Resulta oportuno citar a Maturana y Varela (1997), quienes definen la organización como “las relaciones que determinan, en el espacio en que están definidos, la dinámica de interacciones y transformaciones de los componentes y, con ello, los estados posibles como unidad constituyen su organización. (p.67)

Cabe decir que Varela, (2002), se refiere a la organización básica (célula) como aquella que es capaz de automantención gracias a un patrón constitutivo o proceso de generación circular que reemplaza continuamente a los componentes que están siendo destruidos y recrea las condiciones para discriminar entre el sí mismo y el no-sí mismo” (p.30).

Mientras que Maturana (1999), la refiere como una unidad compuesta por la configuración de relaciones entre componentes que la definen como una unidad de una cierta clase. Es la configuración de relaciones entre componentes lo que hace a una silla, ser silla, y por ende, miembro de la clase silla. Con esto estoy distinguiendo organización de estructura en una distinción que corrientemente no se hace. Más aún, estoy usando la palabra organización de una manera que tiene que ver con su etimología. En efecto, la palabra organización viene del vocablo griego “organon”, que significa instrumento, y en este caso la uso para referirme a las relaciones entre componentes que son instrumentales en definir la identidad de clase de una unidad compuesta” (p.89).

Maturana y Varela, entienden la organización como un sistema dinámico, un sistema orientado al cambio, una unidad que se identifica porque sus relaciones permiten la identidad de lo que es, mediante un proceso donde el espacio permite la dinámica de la interacción y transformación de los componentes y, que además; posibilita su propia producción. La organización básica (mínima) es lo que Maturana y Varela denominan una unidad autopoética (que posteriormente Luhmann utilizaría para explicar y describir su teoría general de sistema), la que se define más precisamente del siguiente modo: un sistema autopoético está organizado (esto es, se define como una unidad) como una red de procesos de producción (síntesis y destrucción) de componentes, en forma tal que estos componentes: (a) se regeneran continuamente e

integran la red de transformaciones que los produjo, y (b) constituyen al sistema como una unidad distingible en su dominio de existencia. (Varela, 2002).

Los sistemas autopoéticos son sistemas dinámicos cerrados, donde todos los fenómenos se encuentran subordinados a su autopoiesis y todos sus estados son estados en autopoiesis. Un sistema vivo conserva, mientras vive, su organización autopoética y su acoplamiento estructural con su ambiente.

Los seres vivos son sistemas en continuo cambio estructural. La historia de un ser vivo es su ontogenia (es decir, en el desarrollo del individuo, referido en especial al periodo embrionario), y ocurre bajo condiciones de cambio estructural continuo, conservando la organización y la relación de correspondencia con el medio. Maturana afirma que la adaptación es una constante y no una variable. Los seres vivos se mueven en el mundo como un acróbata en una cuerda floja, cambiando constantemente su relación de acoplamiento con la cuerda, la que dura mientras no se pierde, momento en que el acróbata cae y la relación termina. Toda vida individual es una deriva de cambios estructurales con conservación de organización y adaptación. Nadie está donde está o tiene estructura que tiene por accidente, sino por una historia de cambios estructurales contingentes a interacciones que generan cambios de estado estructuralmente determinados. (Rodríguez 2001).

Rodríguez (2001:27-28) analiza el concepto de organización, a partir de dos definiciones: Según Parsons (1966:4-7), las organizaciones son unidades sociales (o agrupaciones humanas), construidas en forma deliberada o reconstruidas para alcanzar fines específicos y según Bernard (1958: 65) las define como sistemas conscientemente coordinados de actividades o fuerzas de dos o más personas.

Se puede entender que en ambas definiciones se apunta a lo deliberado, lo consciente, lo contractual, de la creación de una organización, como característica central de la misma. La diferencia entre ambas definiciones se encuentra en que para Parsons una organización parecería ser un grupo de personas, y para Bernard pensaría que las actividades de estas personas son el elemento constituyente del sistema organizacional. Además de esto, Parsons no parece considerar a la organización como un sistema y pone mayor atención en los fines que deben ser alcanzados por la organización, dado que ésta ha sido construida precisamente para logro de fines específicos.

Sin embargo, estas diferencias, que surgen al comparar ambas definiciones, son sólo aparentes. En efecto, Parsons estima que las organizaciones son sistemas sociales y que éstos están formados por acciones orientadas normativamente al logro de fines. Por esta razón, y dado que Parsons define también la sociedad como un sistema social con características similares a las descritas, resulta para él, natural comprender a las organizaciones como subsistemas de la sociedad. Su lógica, por consiguiente, es la misma y la relación sociedad-organización es tal como la de un sistema global y su subsistema, vale decir, este último debe cumplir una función necesaria para el sistema mayor y en el desempeño de esa función se encuentra la razón de su existencia y sobrevivencia.

Los aportes de Luhmann (1997a: XXIII-XXIV) se orientan en definir la organización “como un sistema cuyos elementos componentes son decisiones”. Las decisiones permiten a la organización generar los cambios, permiten la transformación, readecuación y reducir la complejidad de su entorno, que es más complejo que los componentes del cual se estructura la organización. Además, Luhmann afirma, que las organizaciones son sistemas sociales de tipo propio, caracterizados por su capacidad de condicionar la pertenencia, es decir, de poner condiciones que deben ser cumplidas por quienes quieren ingresar y permanecer en ellas (toma de decisiones). Estos sistemas, además, unen la alta especificidad de comportamientos requeridos a la generalización de la motivación. Esto quiere decir que el sistema organizacional demanda comportamientos muy específicos de sus miembros y, al mismo tiempo, para motivarlos hace uso de esquemas altamente generalizados, tales como el dinero; independiente de cuáles sean las aspiraciones, necesidades o motivaciones particulares que cada uno de los miembros de la organización tenga para participar en ella, la organización transa con ellos una determinada remuneración.

Al definir, Luhmann a la organización como un sistema social de tipo propio y a la sociedad como otro, resulta ya imposible pensar que su relación es la de un subsistema con respecto al sistema global. Al respecto, Luhmann en su libro Teoría Política en el Estado de Bienestar (1997b:112-113), señala: “Los problemas de la organización no coinciden, al menos por ahora, con los problemas de la sociedad. Si se quiere hacer justicia a las realidades de la sociedad moderna, es preciso partir más bien del hecho de que el sistema social abarca todas las comunicaciones humanas y, por lo tanto, trasciende a todas las organizaciones. La sociedad es en todo momento el sistema social

más extenso. Las organizaciones, por el contrario, se forman como sistemas sociales específicos de la sociedad. Aquí rigen determinadas reglas a las que se queda sometido cuando se entra en ellas, y de las que se queda liberado una vez que se sale. Una característica de la sociedad moderna es que se ha agudizado esta diferencia entre sistema social y sistema organizativo. Las condiciones necesarias para la constitución de las organizaciones coinciden con las condiciones de la diferenciación entre organización y sociedad”.

La racionalidad de ambos sistemas es distinta y su relación, por consiguiente, va a ser tal, que la organización va a ser utilizada por la sociedad como mecanismo eficiente de resolver problemas, pero al costo de especificarlos y redefinirlos, de reducir su complejidad, en tal forma, que muchas veces el resultado final es insatisfactorio y – siempre- insuficiente (Rodríguez, 2001).

La organización por su parte, considera a la sociedad como el sistema más amplio que la limita, le pone condiciones y se transforma en el entorno al cual se encuentra constantemente adaptada.

Rodríguez (2001: 28), caracteriza y describe a las organizaciones como:

- a) Definidas y diseñadas en términos de una racionalidad de adecuación de medios afines, esto es, en ellas hay división del trabajo que ha sido hecha en forma consciente como resultado del intento de buscar fines en la forma más racional posible.
- b) El poder también queda dividido entre los distintos puestos, de tal manera de facilitar la coordinación y el control del cumplimiento de las distintas obligaciones laborales que se desprenden de la división del trabajo.
- c) La comunicación queda canalizada en forma subordinada a la mejor y más eficiente manera de conseguir una adecuada coordinación de las actividades tendiente al logro de fines.
- d) Las organizaciones existen en un entorno que es todo lo exterior a la organización; otras organizaciones, clientes, la sociedad global, la economía, el sistema educativo, etc. La organización se encuentra adaptada permanentemente a su entorno, de tal manera que se supone mutuamente que no hay organización sin entorno, ni entorno sin organización.
- e) También los miembros de la organización constituyen parte del entorno de ésta, su entorno interno. Esto quiere llamar la atención sobre el hecho que las personas que aportan su trabajo a la organización deben hacerlo desde la perspectiva parcial que les

permite su rol dentro de ésta. Todo su comportamiento adicional, es decir, todo aquello que recuerde los otros ámbitos del quehacer de la persona constituye en entorno interno del sistema organizacional. Este punto nos remite al hecho de la doble contingencia organizacional. En toda organización han de armonizarse dos contingencia: la de las reglas que regulan el comportamiento humano y la de la conducta de las personas. Contingencia quiere decir que podría ser de otra manera: las reglas de una organización podrían haberse definido de otra forma y son, por lo tanto, contingentes. También la conducta de las personas podría ser otra. Es, por consiguiente, una variable contingente.

En cualquier caso, la existencia de organizaciones es una de las características distintivas de la sociedad contemporánea, en la que su papel es facilitar la consecución de fines que superan las posibilidades individuales.

Reflexiones Finales

La evolución de la sociedad moderna hacia una sociedad de la información es también una evolución hacia la sociedad de las organizaciones, pues los seres humanos han aprendido de forma creciente a coordinarse para la realización de muchas tareas arduas en este mundo complejo y desafiante.

Las organizaciones vivientes, como sistemas vivientes, son obviamente organizaciones autopoéticas, por lo que se considera también verdadera la afirmación inversa: si un sistema es autopoético es vivo. En otras palabras, dice, Maturana (1999:73-74): la noción de autopoiesis es necesaria y suficiente para caracterizar la organización de los sistemas vivos.

Referencias

- Bernard B. (1978). Psicología de las Organizaciones. Compañía Editorial Continental. España.
- Echeverría, R. (1997). EL Búho de Minerva. Dolmen Ediciones, 3º ed. Chile.
- Echeverría, R. (1998). Ontología del lenguaje. Dolmen ensayo, 5º ed. Chile.
- Flores, F. (1997). Creando Organizaciones para el futuro. Dolmen Ediciones S. A., 5º ed., Chile.
- Gairín, J. (1992). Dinamización del centro escolar. Estrategias para mejorar la calidad educativa. 1º Congreso Interuniversitario sobre dirección de Centros Docentes. Universidad de Deusto, Bilbao, pp. 237-262.
- Gairín, J. (2000). Cambio de cultura y organizaciones que aprenden. III Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos: Liderazgo y Organizaciones que Aprenden. Universidad de Deusto, Bilbao, PP. 12-15.

- Gairín, J. (1996). La Organización escolar: Contexto y texto de actuación. Editorial La Muralla, S.A., Madrid.
- Lucas, M. (2011). Sociología: el estudio de la realidad social. Editorial Eunsa. Astrolabio. Pamplona. Colombia.
- Lucas y García (2002:10), Sociología de las Organizaciones. Editorial Firagua. España.
- Luhmann, N. (1997a). Organización y decisión. Autopoiesis, acción y entendimiento comunicativo. Ed. Anthropos. Universidad Iberoamericana, 1º ed., España.
- Luhmann, N. (1997b). Teoría política en el estado de bienestar. Alianza Editorial, 2º ed., reimpresión, España.
- Maturana, H. (1996). La realidad: objetiva o construida?. Fundamentos biológicos del conocimiento. Editorial Antrophos. Barcelona. España.
- Maturana, H. (1999). Transformación en la convivencia. Dolmen Ediciones, S.A. Santiago de Chile.
- Maturana, H. y Varela, F. (1997). De Máquinas y seres vivos. Autopoiesis: La organización de los vivos. Editorial Universitaria, 4º ed., Santiago de chile.
- Maturana, H. y Varela, F. (1984). El Árbol del conocimiento. Editorial Universitaria, 7º ed., Santiago de chile.
- Parsons, T. (1966) El Sistema Social, Revista de Occidente, Madrid.
- Piaget, J. (1985). El estructuralismo. Barcelona : Orbis, P. 10.
- Real Academia Española (RAE) (2010). Diccionario de la lengua española. (tomos: I – II) Ed. Espasa-Calpe, S.A. 21º ed., Madrid.
- Rodríguez, D. (2001); Gestión organizacional, elementos para su estudio. Ediciones Universidad Católica de Chile.

Ponencias

Autores: Yoice Rodríguez, Edgar González, Adriana Romero, Merlys Farfán, Yelitza Torres, Luz Hernández.

Fecha: Julio, 2014

ANÁLISIS DE LOS OBSTÁCULOS DEL GERENTE EDUCATIVO PARA NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN EN LA ESCUELA

RESUMEN

La presente investigación consiste en un abordaje al tema del análisis de los obstáculos del gerente educativo para nuevas formas de organización en la escuela a partir de las distintas experiencias en nuestras instituciones educativas. Se inicia de la participación, autogestión y liderazgo como la triada sustantiva de la gestión social del gerente, considerar los obstáculos que se manifiestan durante el cumplimiento del rol gerencial y transformarlos en herramientas de aprendizajes que fomenten la formación educativa y permita arrojar como propósito principal una educación de calidad. Las propuestas para lograr nuevas formas de organización en las escuelas plantean que la decisión es el proceso de análisis y selección, entre varias alternativas existentes, que la gerencia deberá seguir. En este sentido, se observa que el proceso de toma de decisiones está presente en todas las funciones que debe cumplir el gerente, es decir, durante la planificación, la organización, la dirección y el control. Es por ello que, el objetivo general de esta investigación consiste en analizar los obstáculos del gerente educativo para nuevas formas de organización en la escuela. En cuanto a la metodología de esta investigación, estuvo enmarcada bajo un diseño bibliográfico, de tipo documental que consistió en un proceso de búsqueda exhaustiva y rigurosa de distintas fuentes, en las cuales la información recopilada sirvió para darle el sustento al trabajo realizado, llegando a conclusión y recomendación de que el gerente educativo debe emplear las herramientas necesarias para saber enfrentar los obstáculos que se susciten a diario y de esta manera poder emplear nuevas formas de organización en la institución que esté a su cargo.

Descriptores: Obstáculos, gerente educativo, organización escolar.

Autores: Maurelis Estrada, Miriam Bentancourt, Arelis Natera, Milagros González, Gregori Acevedo, Mónica Jiménez.

Fecha: Julio, 2014

CAMBIOS DEL PAPEL DE UN DIRECTOR (A) AUTORITARIO Y REPRESIVO EN UN CONSEJERO U ORIENTADOR

RESUMEN

Ante las transformaciones que viene ocurriendo en el Sistema Educativo Venezolano y las exigencias sociales demandan una respuesta inmediata para la formación del hombre del futuro, y la necesidad de profundizar acerca de las tendencias que han dado paso en los últimos años y que han formado parte del desarrollo educativo internacional. Dentro del sistema educativo, el director juega un papel primordial en los desafíos más profundos y difíciles en la relación con los docentes. En ese vínculo se juegan actitudes básicas de saber-poder y respeto o no por el otro, que condicionan los estilos clásicos de ejercicio del rol: autoritario, permisivo, democrático. No obstante, en el ambiente escolar se refleja la soberbia y la competencia de un director que jamás acompaña ni orienta, y los docentes soportan las represalias, generando caos y descontento entre sí. De allí que parece relevante acotar que el Ministerio del Poder Popular para la Educación debe incorporar permanentemente un proceso de transformación académica que requiere estilos gerenciales con un clima organizacional que promueva confianza en el ambiente interior y exterior de las instituciones educativas, para aumentar el compromiso en el éxito gerencial y de talento humano que la sociedad demanda. Para cumplir exitosamente con esta misión, la gerencia de hoy debe accionar a cabalidad los componentes del clima organizacional como uno de los medios más eficaces para cumplir con el perfil y función de todo gerente empresarial y en ese sentido, lograr de un modo significativamente más satisfactorio los objetivos y metas institucionales. De aquí, surge la importancia de aplicar la metodología de revisión documental con el propósito de ampliar el conocimiento de los criterios establecidos, y así desgranar alternativas que logran no solamente las relaciones interpersonales, sino también brindar una diversa gama de factores estructurales como: Organización, Cultura Organizacional, sociedad educativa digitalizada que este mundo cambiante lo exige.

Descriptores: Director Autoritario, Represivo, Director Consejero u Orientador

Autores: Velsy Méndez, Angel Reyes, Efrain Reyes, Lisbeth Garcia, Norbelys Rodríguez, Silvia Sandoval.

Fecha: Julio, 2014

CÓMO GENERAR GRANDES IDEAS GERENCIALES

RESUMEN

El objetivo de este ensayo documental es ayudar a mejorar la habilidad del gerente educativo, para conseguir gerenar grandes ideas empleando el método que más efectivo resulte. Se aspira así presentar distintas técnicas creativas que permitan desarrollar la capacidad de generar ideas que beneficien a la organización educativa. Para ello se fundamenta en las teorías de Díaz de Santos (1998) y en la Enciclopedia Claves del Management (2005). En estos documentos se percibe al gerente educativo con actitud plenamente optimista, partiendo de la premisa de que generan ideas en un proceso creativo que se apoya con la práctica mediante el conocimiento y la aplicación de técnicas destinadas para ello y con la ayuda de un entorno favorable, teniendo presente todos los elementos que bloquean el pensamiento que impide que la capacidad creativa se desarrolle; entre los más habituales se tiene el conformismo, el miedo a que se rian de nosotros, el pensamiento de vía única y la pasividad. De allí que pareció relevante abordar técnicas generadoras de ideas, tales como la mentalización, brainstorming y la imaginación, con miras a descubrir el potencial creativo del gerente educativo. Se concluye que el gerente educativo si quiere encontrar nuevas ideas debe probar más de un camino, de ese modo aumentará sus posibilidades de que le ocurra algo diferente y enfrente innovadoramente con éxitos los cambios que se dan en el escenario educativo en Venezuela.

Descriptores: Gerente, Generar Ideas, Creatividad.

Autoras: María Boffelli, Haydee Nieves, Torcate Elymar, Castillo Leidy, Benigna Ortega.

Fecha: Julio, 2014.

COMPETENCIA DEL GERENTE EDUCATIVO COMO LIDER SOCIAL

RESUMEN

El propósito del presente trabajo fue el de caracterizar las competencias del gerente educativo como líder social en el desarrollo de la gestión escolar. Ser gerente exige desarrollar habilidades para liderar, dirigir, gestionar recursos, no sólo administrativos y de infraestructura, sino también competencias específicas que le posibiliten diseñar y ejecutar los proyectos educativos, además de contribuir con el desarrollo del personal que labora en la institución. Para lograrlo, el gerente educativo debe demostrar con la práctica que posee las competencias adecuadas para desempeñar sus funciones gerenciales con la mayor eficiencia, efectividad y sobre todo con calidad, actitudes que deben estar íntimamente relacionadas con las capacidades, que como director tiene, para incidir en la acción que realizan los docentes, tanto en su práctica pedagógica como en la cultura institucional. Desde el punto de vista metodológico la investigación se enmarcó dentro de una investigación documental en donde fue necesaria la selección de referencias que contenían información sobre el tópico estudiado. La técnica de recolección de información fue el análisis de contenido por conducto de la lectura, el resumen y el fichaje. Con la información obtenida se concluye que el gerente educativo como líder social debe tener una disposición y capacidad de escucha, reconociendo al otro por intermedio del diálogo además de ser capaz de confrontar las ideas para solucionar los conflictos que se puedan presentar, trabajando en medio de la diversidad de capacidades, promoviendo la motivación y el sentido de pertenencia en la organización.

Descriptores: Competencias, Gerente educativo, Líder social, desarrollo del personal.

Autores: Cuba Jesús, Guillen Rudhys, Herrera Dilcia, Molina Karys, Palma Yudit, Rodríguez María.

COMPETENCIAS GERENCIALES PARA FORTALECER LA CONVIVENCIA ESCOLAR

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue describir las competencias gerenciales que poseen los docentes para fortalecer la convivencia dentro de la escuela. Los gerentes educacionales deben realizar una acción reflexiva que conduzca a desarrollar una tarea consigo mismo mediante la cual puedan incrementar el control sobre la dinámica pedagógica; interactuar de manera armónica con el entorno institucional y con el contexto sociocultural generando conocimiento, ejerciendo autonomía, practicando la cooperación y desarrollando lazos de afecto con sus colegas y demás miembros del colectivo educativo; tomar decisiones, trabajando de manera conjunta hacia la consecución de los objetivos institucionales, mejorar el desempeño y convivencia interpersonal. Las competencias del gerente escolar, se aborda desde la Teoría Constructivista según Briceño (1999), el enfoque constructivista parte de la premisa de que la realidad es epistémica que obedece a un proceso interactivo entre el sujeto y el objeto de estudio, donde se pone en evidencia conceptos y experiencias del investigador que definen el qué y cómo estudiar la naturaleza. Permitiéndonos esta teoría proyectarnos más allá de todas las cualidades que son reconocidas como deseables, siendo una investigación documental, que se aborda con las técnicas bibliográficas y de búsqueda de la información en fuentes primarias y secundarias arbitradas científicamente. La intención es aproximar una conclusión que teóricamente responda a las necesidades de la población que se desempeña en las instituciones educativas para orientar el liderazgo en los procesos tanto pedagógicos y administrativos de la escuela, mediante una real participación de los distintos actores del colectivo educativo, que responda a las necesidades reales de la instituciones; ya que el personal directivo no atiende solamente al cumplimiento de una política determinada o la solución de determinados problemas, debe posibilitar la comprensión de los aspectos positivos y negativos surgidos de las interrelaciones entre los individuos que intervienen en el proceso educativo.

Palabras clave: Gerente educativo, competencias gerenciales, convivencia.

Autores: Parra María, Núñez Yelizbeth, Velásquez Thaidee, López José, Uyoa José. Ismary Durán.

Fecha: Julio 2014.

DESCENTRALIZACIÓN PARTICIPATIVA DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

RESUMEN

La presente investigación realizada tuvo como propósito fundamental abordar el tema sobre la descentralización participativa de la gestión educativa. Tomando como punto de partida la concepción que se tiene de dicho tema en las diferentes organizaciones desde las públicas hasta las privadas, las cuales tienden a referir que se trata de un sinónimo de la administración, que en términos más generales lo consideran como un tema que abarca muchas dimensiones, entre ellas: dirección, organización y gerencia. Sin embargo, se debe tener presente que la Gerencia Educativa va más allá de esta idea que se planteó anteriormente, ya que la gerencia educativa es parte de los principios generales de la administración, mediada por políticas educativas que día a día se enfrentan a cambios y retos en los que la descentralización participativa siempre ha sido un debate en las diferentes instituciones o casas de estudios que más ha dado éxito, puesto a la motivación que se genera al pretender mejorar de manera oportuna la calidad y eficiencia educativa. Es por ello que, el objetivo principal de esta investigación consiste en develar la descentralización participativa de la gestión educativa. Una investigación de diseño bibliográfico, de tipo documental, ya que se concretó en la recopilación de información de diferentes fuentes. Considerando como importante las investigaciones realizadas por expertos en el campo educacional, entre ellos, Candia, A. (2004), y Sertzen, S. (2004); estos autores afianzaron el soporte teórico de la fundamentación de este trabajo. Todos los registros documentales permitieron llegar a la conclusión de que se requiere de estrategias que se pongan en práctica para lograr la descentralización participativa de la gestión educativa, sobre todo en las aulas de clases en las que se reconoce que ha habido un cambio positivo debido al impacto de la globalización y la era de la Tecnología de la Información y Comunicación, pero que aún es necesario implementar planes estratégicos.

Palabras Claves: Descentralización, Participación, Gestión Educativa.

Autores: Jessica Moreno, Yabriela Galíndez, Dayana Rodríguez, Meiber Moreno, Olga Mosalve, José Rodríguez.

Fecha: Julio del 2014.

DESEMPEÑO DEL GERENTE EDUCATIVO EN EL MARCO DE LA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA Y PROTAGÓNICA

RESUMEN

De acuerdo con la Teoría General de los Sistemas de Bertalanffy (1976), los institutos educativos son sistemas abiertos que están en constante intercambio de información con el medio ambiente y en consecuencia, responden al postulado de la adaptabilidad, mediante el cual, las escuelas deben modificar sus estructuras, funciones y comportamiento de acuerdo a las exigencias del medio, como las ordenanzas gubernamentales y cambios sociales. De acuerdo con esto, los nuevos paradigmas sociales, como es el caso de la Democracia Participativa y Protagónica, contemplada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo 62, exigen que el docente y el gerente educativo formen parte activa de estos procesos de transformación donde la participación social es contemplada. En tal sentido se propone esta investigación documental con la finalidad de establecer elementos factoriales en el desempeño del educador como gerente, para coordinar las acciones pertinentes y dar cumplimiento a la integración de la comunidad y escuela durante la ejecución de las actividades formales de las instituciones educativas venezolanas en pro del desarrollo social e integral del individuo y que tanto docentes, estudiantes y representantes, estén comprometidos a velar por la libertad, igualdad y el bienestar de todos.

Descriptores: Gerente educativo, Democracia participativa y protagonica.

Autores: Carlos Gómez, Leidy Linarez, María Torrealba, Yuleidi Garay, Carolyne Hernández

Fecha: Julio de 2014

ESTRATEGIAS GERENCIALES BASADAS EN LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN E INNOVACIONES Y SU ROL DENTRO DE LOS PROCESOS EDUCATIVOS

RESUMEN

Las organizaciones en el mundo globalizado vinculado a la productividad del Capital humano ha sido impactado significativamente por el desarrollo gerencial en la era digital, es `por ello que los sistemas de gestión y las innovaciones específicamente dentro de los planteles educativos han propiciado la búsqueda del desarrollo potenciar de los gerentes educativos para llevar a cabo la implementación de las tecnologías de la información y comunicación dentro de los procesos organizativos. Es por esta razón que el propósito de la siguiente investigación será Interpretar el rol de las tecnologías de la información y comunicación al igual que las innovaciones dentro del proceso gerencial del personal directivo de las instituciones de Educación Secundaria del Municipio Falcón Estado Cojedes. Es importante destacar, que el soporte teórico del estudio estará fundamentado en la teorías de Sotelo (2007) relacionada con la Gestión Escolar e Innovación Educativa y la teoría de Kenneth, Laudon y Price (2002) sobre la Organización y tecnología en los sistemas de información gerencial. La investigación, estará enmarcada dentro del paradigma Interpretativo de enfoque Cualitativo de carácter Hermenéutico, siendo los informantes clave (05) directores de los planteles educativos del Municipio Falcón del Estado Cojedes. La recopilación de la información en esta investigación será por medio de la técnica de la entrevista a profundidad y el instrumento que se aplicara será una guía de entrevista. La técnica de análisis de los datos de la información se realizará en tres fases la primera fase es la descripción de la información recogida por medio de las observaciones y entrevistas, la segunda fase que es categorizar consiste en la segmentación de conceptos para descifrar, interpretar y analizar la información obtenida y la tercera fase es de interpretación, explicación y teorización de los resultados para el análisis de la información se utilizará el programa computarizados Atlas.ti que arrojara los hallazgos obtenidos.

Palabras Claves: Estrategias Gerenciales, Tecnología de la Información y Comunicación, Procesos Educativos.

Autores: Jesús Romero, Everlides Beleño, Nirsa Algueloo, Johan Moreno, Egarlis López, Francelys Bolívar.

Fecha: Julio, 2014

FORMACIÓN DE LOS GERENTES INVESTIGADORES Y CREATIVOS

RESUMEN

Los escenarios organizacionales educativos a nivel del Subsistema de Educación Secundaria en Venezuela, han permitido evidenciar grandes transformaciones en las instituciones educativas, donde es importante concebir al Gerente dentro de los procesos Gerenciales como un individuo creativo, innovador e investigativo, que sea constante en la búsqueda de la excelencia de la organización. Es por ello, que el propósito de esta investigación será Interpretar el proceso de Formación de los Gerentes Investigadores y Creativos, en el Subsistema de Educación Secundaria en el Municipio Falcón del Estado Cojedes. El sustrato teórico de soporte del estudio se tomará de las Teorías de Gerencia Creativa de Rodríguez (2002) y de Cerda (2006), referidas a la Formación Investigativa en la Educación. Se asumirá el Paradigma Postmoderno enmarcado en la investigación Cualitativa, dentro del enfoque Fenomenológico-Hermenéutico, debido a que se abordara la realidad a través de la interacción subjetiva entre de los Directores de los planteles educativos y los investigadores, para poder penetrar en el sistema de valores de cada uno de ellos y así lograr una profunda comprensión del ser. Como técnica de recolección de la información se utilizará la Entrevista en Profundidad a cinco (5) Directores que laboran en Subsistema de Educación Secundaria, en el Municipio Falcón del Estado Cojedes siendo estos los informantes claves. Así mismo, la información recopilada será sistematizada mediante la interpretación de matrices conceptuales, para ser procesadas con la aplicación del software denominado Atlas.ti, y de esta forma llevar a cabo el proceso de teorización de los hallazgos.

Palabras Claves: Formación, Gerentes Investigadores y Creativos.

Autoras: Esther Ochoa, Norky Navas, Daniela Camarán, Mildred Barrios, Yrma García, Carmelinda Fernández
Fecha: Julio, 2014

HABILIDADES GERENCIALES DIMENSIONADORAS DEL COMPORTAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS

RESUMEN

Partiendo de los conocimientos de las realidades educativas, existe una deficiente e ineficaz aplicación de habilidades gerenciales en las organizaciones educativas. De aquí que, el propósito del presente trabajo es determinar las habilidades gerenciales que permitan dimensionar el comportamiento de las organizaciones educativas, a través de una investigación analítica, según Hurtado (2012) con un diseño documental. Partiendo desde la perspectiva del liderazgo de Terry citado por Hersey, Blanchard y Johnson (1998), el liderazgo es la actividad de influir en la gente para que se empeñe de buena gana por los objetivos del grupo. En este sentido, el gerente debe conocerse a sí mismo, conocer cabalmente su trabajo, poseer integridad, actuar dentro del marco de la ética y la moral, utilizar la autocorrección y dar siempre el ejemplo. Estas habilidades generan confianza en el personal a su cargo en las organizaciones educativas. En cuanto a la cultura organizacional, Kinicki y Kreitner (2003), la definen como valores y creencias compartidas, subyacentes a la identidad de una organización. Al respecto, un buen gerente debe utilizar una comunicación adecuada para dirigirse a su personal; debe estimular en público los valores de los trabajadores y en privado para reclamar un mal comportamiento del empleado. Se concluye que es muy trascendental mantener una buena comunicación e integración grupal dentro de la organización educativa para crear el desarrollo de actitudes de confianza y cooperación y de allí se puede obtener ideas o expectativas tanto personales como institucionales. Se debe direccionar de la mejor forma posible desarrollando madurez de personalidad en los colaboradores y delegando funciones para una mayor colaboración y trabajo en equipo y se debe mantener un uso adecuado del tiempo, mantener una agenda organizada con las tareas diarias, saber administrar el tiempo en los equipos de trabajo.

Descriptores: Habilidades gerenciales y comportamiento organizacional.

Autores: López Milka, Barreto Carmen, Olim Elizabeth, Santamaría Neyda, Perdomo José, Rengifo Julia.

Fecha: Julio 2014

LA CALIDAD EDUCATIVA ORIENTADA A LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA ESCOLAR

RESUMEN

La educación es un proceso para la transformación social. Por consiguiente, el objeto de estudio es la Calidad Educativa orientada a la prevención de la violencia escolar. Caracterizándola como un esfuerzo, dedicación, entrega, amor al trabajo, por parte de los educadores para contribuir con una sociedad digna y justa en tiempos de constantes cambios sociales. Por lo tanto, debe fomentar el respeto a la dignidad de las personas y la formación de valores éticos de tolerancia, justicia, paz, solidaridad, respeto a los derechos humanos y respeto por la vida. Sin embargo, la convivencia está influida por relaciones conflictivas establecidas entre las personas que, en ocasiones, pueden generar en violencia y agresividad. La violencia es resultado de la acumulación de situaciones hostiles que suscitan sentimientos y reacciones inadecuadas. Los estudios empíricos recientes indican que el número de situaciones violentas en las aulas se ha duplicado. En Venezuela, la violencia escolar constituye un problema complejo que puede presentarse de diversas formas y contextos; razón por la que es sumamente difícil tratar de señalar las distintas maneras que tiene de manifestarse, así como comprender sus características, causas y consecuencias. Las respuestas ofrecidas por los centros educativos están orientadas a la creación de programas de prevención de la violencia y a la concepción de la Escuela como una organización que convive con el conflicto. En consecuencia, el tipo de investigación en la que se avanza es descriptiva y su diseño es de campo. Con una población integrada por estudiantes del Tercer Año del Liceo Manuel Arocha. Con una muestra intencional de 80 personas, de ambos sexos. Como técnica de recolección de datos se empleará el cuestionario. Se validará el instrumento mediante un juicio de expertos y se le aplicará el Alpha de Cronbach para decidir el criterio de confiabilidad.

Descriptores: Calidad Educativa, Violencia Escolar.

Autores: Angela Jaimes, Haidee Herrera, Lucy Sánchez, Mary Pérez, Yoxy Ramírez, Marleangel Araujo.

Fecha: Julio, 2014

LA POLITIZACION DE LA GERENCIA EDUCATIVA: UN RETO DE PREPARACION DEL GERENTE EN EL TERRENO POLITICO

RESUMEN

La gerencia educativa Venezolana debe adaptarse a los nuevos conocimientos que demanda los actuales escenarios, no puede quedarse anclada en el pasado, aplicando viejas teorías, herramientas, modelos que atentan contra la supervivencia de las organizaciones donde laboran. Hoy los escenarios son más dinámicos, sometidos constantemente a cambios, a innovaciones, a turbulencias, en donde las Alianzas son figuras determinantes en la apertura. Juárez (2006), en su texto formación gerencial para la eficacia escolar, sostiene que todo ello exige que el gerente del presente debe ser innovador, proactivo, con visión, con los conocimientos que requieren los nuevos paradigmas, además de ser un buen estratega, emprendedor, creativo, un líder de cambio, seductor, persuasivo. Por lo que, el gerente educativo debe prepararse en el terreno político para ser competitivo en los escenarios donde se desenvuelve, tratando de lograr el liderazgo necesario, para optimizar la calidad de la información, haciéndola precisa, confiable y oportuna como base para la toma de decisiones, rescatando la figura de lo que es un buen administrador, para no caer en la improvisación, contar con operaciones más segura, controlada y oportuna para estimular la creatividad individual y colectiva, así como el desarrollo y realización personal. El desarrollo de este estudio se enfocó en la revisión documental, utilizando las técnicas del fichaje y subrayado para facilitar la sistematización bibliográfica, la ordenación lógica de las ideas y el acopio de la información. La aplicación de estas técnicas permitió evidenciar que es necesario que el gerente educativo propicie una relación en los contextos internos y externos mediante el uso inteligente de la persuasión y el ejercicio legítimo del poder como una acción que permite la participación, el consenso, la autorización, el apoyo, la colaboración y la obtención de recursos para la optimización de la calidad educativa.

Palabras Claves: Politización, Preparación del Gerente, Terreno Político.

Autoras: Irisol Zambrano, Jóvita, Aular Ana Petit, Ana Aular, Elia Villegas, Barsinia Hamdam.

Fecha: Julio, 2014

LA PRACTICA DE DIALOGO, MAS ALLA DE LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL AMBITO FAMILIA-ESCUELA-COMUNIDAD

RESUMEN

Desde el punto de vista de la resolución de conflictos, el diálogo es la herramienta primordial en resolución de conflictos, es una conversación motivada por la búsqueda del entendimiento, Freire (1977) establece que el diálogo es producto de un trabajo en conjunto para construir significados comunes así como el intercambio de información para solucionar conflictos hay que tomar en consideración las relaciones humanas y la identidad que son las bases primordiales para afirmar, desarrollar y reconocer la singularidad de las personas. Metodológicamente esta reflexión se aborda desde la investigación documental, por ello se destaca que el conflicto familiar se manifiesta de la siguiente manera; rivalidad, celos, sobreprotección, idealización, menospicio, alianzas con los padres. Lo antes expuesto incide en el ámbito educativo, está de más recordar que existe una íntima relación entre la escuela y la familia, en la que se encuentra a diario con personas con diversidad de pensamiento y puntos de vista, es por ello que se pudo originar los conflictos y la necesidad de implementar el diálogo. En este mismo orden de ideas, es importante poner en práctica estrategias que aporten nuevas formas para la resolución de conflictos, entre ella tenemos la práctica del diálogo, la negociación y la conciliación, bajo principios de honestidad y sinceridad. Torrego (2009), dice que para comprender el conflicto es necesario conocer su origen y lo que lo desencadenó. Finalmente, es preciso señalar que la práctica del diálogo en la mayoría de los casos es rentable por ser más sencillo y menos generador de nuevos riesgos. Las teorías existentes sobre el conflicto social o comunitario, permite entender la necesidad de contar con un cierto orden dentro de una sociedad cuyos miembros deben integrarse y desarrollar políticas de consenso o instrumentarse acciones armoniosas. Un conflicto se llamará social cuando procede de la estructura de las unidades sociales, es decir, es supra-individual.

Palabras claves: escuela, diálogo, mediación, comunicación.

Autoras: Liseth Dulcey, Hernández Rosmelin, Medina Mery, Sánchez Rosimar, Pérez Paula y Massiel Carrizo.

Fecha: Julio 2014

LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y LA TOMA DE DECISIONES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad estudiar la solución de problemas y la toma de decisiones en las instituciones educativas, con el propósito de mejorar la convivencia dentro del plantel, así mismo, se pretende dar respuestas a algunas problemáticas y quejas que existen dentro del mismo, destacándose el líder como una persona que habitualmente toma decisiones para sí o para otros; donde su liderazgo es uno de los aspectos fundamentales. Nada suplirá esta capacidad: ni la habilidad en las relaciones humanas, ni el encanto personal. Los estilos en la toma de decisiones están muy relacionados con características de la personalidad propia (impulsividad, inestabilidad emocional, obsesión). La capacidad de tomar decisiones debe encontrar su máxima expresión en la capacidad de solucionar dicha situación. Una decisión no es tal mientras no se exprese en la acción. Todo el proceso de solución de problemas es un ejercicio de toma de decisiones. Estas habilidades adicionales deben desarrollarse para el logro del liderazgo personal. Para dicho estudio se tomaron en cuenta las teorías de motivación y liderazgo, teorías centradas principalmente a dar a conocer los aspectos fundamentales de un líder, de igual forma se partió de una investigación exploratoria, documental bibliográfica para recabar la información, concluyéndose que antes los diferentes problemas la mejor solución es una buena toma de decisión, donde un buen líder estudia los diferentes puntos de vistas para así lograr el bien de su organización.

Descriptores: solución de problemas, toma de decisión, instituciones educativas.

Autoras: Alexandra Ochoa, Carolina Varela, Eglithze Aguilar, Ismelvs Montero, Luisana Ortega, Rafael Zapata, Celeste Pérez

Fecha: Julio, 2014

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO ESTRATEGIA EN LA GESTIÓN DIRECTIVA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

RESUMEN

El propósito de la presente investigación es diseñar estrategias para la gestión directiva basadas en el liderazgo transformacional para mejorar el desempeño del personal docente de la Escuela Bolivariana para la Diversidad Funcional Cojedes de Tinaquillo Estado Cojedes. Para ello se realizará una revisión de los documentos relativos al enfoque gerencial, liderazgo transformacional y otros aspectos que servirán de fundamento al estudio. Para el desarrollo del estudio se tomará una metodología de tipo Investigación Descriptiva y de Campo, bajo un Diseño No Experimental y basada en un Modelo de Proyecto Factible. La población objeto de estudio estará conformada por 2 Directivos y 40 Docentes que laboran en la referida institución. Por el tamaño de la población se tomará la totalidad de la misma como muestra, estratificando la población en dos grupos directivos y docentes. A dicha muestra se le aplicará como técnica para la recolección de datos la Encuesta en la modalidad de cuestionario, para lo cual se elaborará un instrumento para cada estrato de la población y será debidamente validada por expertos. Luego se analizarán e interpretarán los datos obtenidos para diagnosticar el tipo de liderazgo empleado por el personal directivo y el desempeño del personal docente, luego determinar la importancia del estilo de liderazgo de la gestión directiva en el desempeño docente. Y de esta forma diseñar las estrategias basadas en el liderazgo transformacional para mejorar el desempeño del personal docente. Por ello se considera importante elaborar la propuesta de un conjunto de estrategias para la gestión directiva que promuevan el desarrollo de un liderazgo transformacional y fortalezca el rol del personal directivo a fin de estimular en el personal el compromiso, la motivación, la eficiencia, la comunicación, la integración y por ende asegure la calidad en el proceso educativo.

Palabras Claves: Liderazgo Transformacional, Gestión directiva, desempeño docente.

Autores: María Espinoza, Arelis Rodríguez, Marleni Ramírez, Doris Sequera, Ángel Nuñez, Alexis Veloz.

Fecha: Julio, 2014

MEJORA DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y GERENCIALES

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo orientar y supervisar los procesos administrativos gerenciales que permitan el mejoramiento de las instituciones, al respecto Bateman y Snell (2009:19), expresan que la administración es la planeación, organización, dirección y control de los recursos y de otras clases, para alcanzar con eficiencia y eficacia las metas de la organización; es decir, los buenos administradores llevan a cabo estas funciones de forma eficaz y eficiente, el administrador educativo es responsable de la calidad del servicio brindado por la institución y debe ser capaz de llevar a cabo todos los procesos gerenciales (planificación, administración, supervisión y control) para poder tener éxito en su gestión, de igual forma Dordelly (2003) comenta que la gerencia educativa es una herramienta fundamental para el logro y funcionamiento efectivo de la estructura organizativa, es decir, es el personal directivo quien tiene la responsabilidad de implementar estrategias que permitan el buen funcionamiento de la institución a la cual dirige. Metodológicamente, la investigación se orienta documental, haciendo uso de las técnicas del fichaje, subrayado y selección de lecturas asociados a los procesos administrativos y gerenciales, lo que permite concluir que para mejorar los procesos administrativos gerenciales se debe emprender acciones con todo su personal directivo que vayan en beneficio de la institución y de esta forma optimizar el proceso educativo para alcanzar el éxito y la competitividad para la inmediata satisfacción de las necesidades que se puedan presentar.

Descriptores: Procesos administrativos, procesos gerenciales.

Autores: Carmen Parra, Rosalba Torres, Deisy Ruiz, Nathaly Castillo, Siomara Montoya y José Pérez

Fecha: Julio, 2014

IMPORTANCIA DE LA LOGÍSTICA EN LA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA

RESUMEN

La presente ponencia de orientación documental, tiene como objetivo principal analizar la importancia de la logística en la organización educativa. Cabe destacar, la logística en la organización educativa es el proceso que garantiza las actividades de diseño de los procesos organizativos como la planificación, control, dirección, ejecución y evaluación. Según Carrasco, (2000) los responsables del sistema logístico se enfrentan ineludiblemente a nuevos requerimientos. Por una parte, deberán considerar en un ámbito expandido el sistema logístico a gestionar, estableciendo nuevas relaciones con nuevos actores externos a la organización y rediseñando el sistema para adecuarlo a la nueva situación. Por otra parte, deberán establecer nuevas prácticas de colaboración con otras funciones internas. Como complemento a esta perspectiva general, se destacan seguidamente las principales líneas de tendencia que se destacan actualmente: Enfocar a las aspiraciones finales, mejorar la satisfacción de los requerimientos medioambientales, concentrar los recursos propios, rediseñar el sistema logístico propio, orientación estratégica y excelencia operativa, así como esfuerzo permanente de mejora e innovación. Asimismo, la importancia de la logística viene dada por la necesidad de mejorar la organización. De igual manera, en la organización escolar, la planificación educativa enmarca la logística. Al respecto, Levin (1987), enfatiza que cualquiera que sea la forma de toma de decisiones de carácter educativo, normalmente tiene consecuencias logísticas, es decir, una vez tomadas las decisiones básicas, el gerente debe buscar la forma de llevarlas a la práctica. Todo esto ayuda enormemente a visualizar el proceso organizacional que haya que llevar a cabo para concluir con éxito los objetivos. Por consiguiente, en la organización educativa el sistema logístico, está funcionalmente subordinado a los elementos que lo conforman, para que éste responda con eficacia y eficiencia a las necesidades operacionales y estratégicas de la institución.

Descriptores: Logística, Organización Educativa.

Autoras: Rosifran Márquez, María Molina, Adriana Pacheco, Dauri Pineda, Carmen Muñoz, Ana Aparicio.

Fecha: Julio, 2014

ROL DEL GERENTE EDUCATIVO EN ESPACIOS RURALES. FUNCIONES, POTENCIALIDADES Y LIMITACIONES

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es analizar el rol del gerente educativo en las zonas rurales, para garantizar la consecución de las metas educativas y administrativas previamente establecidas. En relación con el objetivo referido se aspira conocer las funciones, potencialidades y limitaciones de los docentes, y la gestión del directivo en este ámbito educativo la cual está comprometida a promover, orientar, y desarrollar las capacidades intelectuales , morales y técnicas de los estudiantes, prepararlos para encarar , entender y resolver los problemas concretos, tanto en la comunidad de origen como cuando emigran a las ciudades, que obstaculizan el mejoramiento de sus condiciones de vida. Evidentemente se parte del estudio de las funciones administrativas, pedagógicas, y su acción social en los centros educativos y por consiguiente las relaciones con el entorno educativo donde debe ejercer su función como transformador del proceso educativo. La investigación se apoya en las técnicas propias de la investigación documental. Concluyendo así, que la función de los docentes en los ambientes rurales consiste en conjugar el trabajo de las personas, distribuir las tareas, asesorar y guiar el trabajo, con el objeto de cumplir con lo establecido en las políticas educativas , cumpliendo con el control y manejo de los recursos materiales y humanos para ponerlos al servicio de la comunidad, superando así las limitaciones que puedan disminuir el desarrollo de sus actividades en la institución como son: la ausencia de recursos humanos, escases de implementos para la práctica docente, el traslado a los centros educativos, transformando estas limitaciones en potencialidades, buscando ver en las mismas las posibilidades de aprovechar los aspectos antes mencionados para formar estudiantes en, y para el trabajo.

Descriptores: Educación rural, rol del gerente.

Autores: Maikely Sequera, Milka Veloz, Luis Lara, Carlos Alejo, Roque Arocha y Rosa Jiménez.

Fecha: Julio, 2014

TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS GERENCIALES CREATIVAS APLICABLES A LA GERENCIA EDUCATIVA PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

RESUMEN

El presente ensayo se fundamenta en describir las técnicas y estrategias gerenciales creativas aplicables actualmente en la gerencia educativa para la solución de problemas, basados en autores como Bono (2003), Ortiz (2009) y Chacón (1999). El hecho investigativo vislumbra al gerente educativo como agente de cambio capaz de enfrentar una realidad y transformarla en la dinamización del proceso de formación y articulación de técnicas y estrategias creativas que guíen el manejo de conflictos, logrando cambiar el paradigma que aun se mantiene en función de la resistencia al cambio. La gestión educativa demanda líderes con ideales elevados y habilidades prácticas, innovadoras y creativas para lograr el buen funcionamiento de la organización institucional, para alcanzar las metas y objetivos propuestos. Ciertamente, escribir de gerencia educativa sin lugar a dudas es hablar de complejidad gerencial, transdisciplinariedad en la estructura organizativa como ente sistémico, eclético y cambiante. En efecto, la acción gerencial promulga una nueva episteme y visión del mundo no individual sino colectiva, donde los gestores deben agudizar sus prácticas gerenciales hacia el vanguardismo creativo, un entorno más amplio, holístico y contextualizado. En síntesis, cuando se trabaja con seres humanos es imposible controlar la aparición de situaciones problemáticas; al respecto Fustier (1989) expresa que “todo problema humano nace de necesidades humanas; existe una estrecha relación entre necesidad y los problemas, porque estos no son evidentes en sí mismos”(p.19). Por lo tanto, una alternativa de cambio aplicable a la gerencia educativa es la incorporación de técnicas gerenciales creativas, las cuales proporcionan al líder opciones para solucionar los problemas suscitados en el escenario del quehacer educativo. La metodología empleada fue la revisión documental, con el propósito de ampliar la episteme en la gerencial educativa con visión colectiva.

Descriptores: Técnicas y estrategias gerenciales, gerencia educativa, solución de problemas.

UTILIZACIÓN DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN EDUCATIVOS

Autores: Ana Morales, Fanny Méndez, Imelda Zapata, Miriam Taborda, Yolanda García y Gerardina Pinto.

Fecha: Julio, 2014

RESUMEN

El hecho educativo es, esencialmente, un hecho comunicativo; no se puede hablar de comunicación y de educación como dos procesos diferentes, es decir, los procesos de comunicación son componentes pedagógicos del aprendizaje. El objetivo de esta investigación es mostrar algunas reflexiones sobre la utilización de los medios de comunicación como valiosas herramientas pedagógicas que mejoran la calidad de vida y el aprendizaje de los estudiantes. Una manera importante de conectar el espacio educativo con la realidad es a través de la incorporación de los medios de comunicación; puesto que se convierten en instrumentos pedagógicos que unen a todo el mundo, además de aportar muchos logros tecnológicos, permitiendo informar, formar y expresar opiniones mejorando el entendimiento y la comunicación entre las sociedades. Desde esta perspectiva, educar a través de medios de comunicación permite incorporar a la enseñanza un medio que puede mejorar el rendimiento educativo, lo cual estimula la lectura crítica, pensamiento lógico y el desarrollo de destrezas y habilidades. De allí que, según Castillo (2006), el reto fundamental que tienen los docentes en este escenario es desarrollar nuevas competencias profesionales que les ayuden a utilizar la nueva tecnología como herramienta valiosa que apoye efectivamente el proceso de enseñanza y aprendizaje. En esta investigación documental se llegó a la conclusión que el uso de los medios de comunicación e información en las prácticas pedagógicas constituye un recurso indispensable para acercar el desarrollo de las competencias de los estudiantes a las dinámicas y exigencias del mundo contemporáneo.

Descriptores: Medios de comunicación, educación.

Autores: Malvia Villamediana, Nadia Pérez, Yuneise Sánchez, Alexis Díaz, José Orlando Gómez.
Fecha: Julio, 2014

LA CONFORMACIÓN DE REDES DE INVESTIGACIÓN EN LA GESTIÓN ESCOLAR DE LOS PLANTELES DEL MUNICIPIO N° 2 DE TINAQUILLO, ESTADO COJEDES.

RESUMEN

La presente micro investigación tuvo como finalidad, explorar la conformación de redes de investigación en la gestión escolar de los planteles del municipio N° 2 de Tinaquillo, estado Cojedes. Es importante resaltar que la gestión escolar no puede ser vista de manera separada de la participación social, esta última se entiende como la incorporación de los familiares y otros miembros de la sociedad en la toma de decisiones para resolver los problemas que afectan a la escuela, mediante la conformación de redes de investigación que puedan asegurar un cambio positivo en la comunidad escolar y en la sociedad. La fundamentación teórica de esta investigación se centra en las propuestas generales de redes de Kerlinger (1975), que las postula como una manera de organización e interacción social, totalmente abierta y horizontal que reúne a los grupos de personas en sintonía de sus visiones e intereses, Igualmente, Pimienta (2000), que define la estructura básica para la conformación de redes de investigación para el desarrollo de líneas entre otros autores. El paradigma investigativo seleccionado es el positivista, El diseño de investigación es no experimental, el tipo investigativo es de campo, bajo el nivel exploratorio. Para el desarrollo del diagnóstico, se diseñó un instrumento mediante una tabla de operacionalización de variables, el cual se validó a juicio de expertos y se calculó el coeficiente de confiabilidad Kuder-Richardson, a través de la encuesta pudieron participar quince (15) sujetos entre Directivos y supervisores relacionados con el objeto de estudio en el contexto del municipio escolar número 02 de Tinaquillo en el estado Cojedes, con la finalidad de recolectar la información que permitió establecer criterios para la exploración en la conformación de las líneas y redes investigativas en las escuelas adscritas al mencionado municipio escolar que pueden ser considerados como un aporte académico y pertinente en el área gerencial mencionada

Descriptores: Redes, Investigación, Gestión Escolar, Sociedad.

Autores: Eduardo Martínez, Jaclyn Betancourt, Mayda Esqueda, Barsinia Monsalve, Crisalida Guevara, José Varela.

Fecha: Julio, 2014

ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA DESMONTAR LOS RUMORES Y POTENCIAR LA CONVIVENCIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

RESUMEN

La investigación pretende promover estrategias gerenciales para desmontar los rumores y potenciar la convivencia en las instituciones educativas. Se justifica porque vivimos en un mundo cambiante donde quien maneja la información tiene el poder. La realidad y funcionalidad de esta aseveración se problematiza cuando la información es falsa o errada y se difunde a la velocidad del viento, creando un ambiente de inestabilidad emocional, causando molestias y desmotivación en espacios laborales e incidiendo a quienes allí se desempeñan. El rumor es entendido como un fenómeno social que se desencadena a partir de al menos dos personas para crearlo y una sola para poder difundirlo, siendo el antes mencionado el producto no solo de una mentira, de una verdad limitada o una fantasía sino también el resultado de un cuestionamiento de la verdad y de la objetividad de los medios de información. Según Allport y Postman (1967), son una afirmación general que se presenta como verdadera, sin que existan los datos concretos que permitan verificar su exactitud. Los primeros estudios sobre el rumor surgieron durante la segunda guerra mundial, Continúan en la actualidad y se han expandido a otros ámbitos como el contexto educativo, en el cual se ubica el análisis de esta investigación documental que intenta reflexionar y brindar algunas aportaciones teóricas acerca de estrategias empleadas en instituciones educativas para combatir este fenómeno, brindando oportunidades de mejorar las relaciones interpersonales, la comunicación asertiva y efectiva, la calidad de desempeño laboral. Se considera finalmente, que el gerente debe emplear efectivas y creativas estrategias comunicacionales con el personal, cultivando el manejo de la información clara y efectiva, hablar con propiedad, transformando las falsas verdades y los senderos informarles que lo fortalecen proporcionando un contrapunto a las posiciones y argumentos que sostienen el rumor.

Descriptores: Estrategias Gerenciales, Rumor, Convivencia.

Autores: Enirda Flores, Gabriela Guerra, Luisana Blanco, Mayra Toledo, Nelson Ramírez, Zoraima Gómez.

Fecha: Julio, 2014

GERENTE DE AULA Y LA INCLUSION. MENSAJE REFLEXIVO

RESUMEN

La escuela inclusiva se centra en la atención a la diversidad y en construir una nueva forma de organizar el contexto educativo, así como el proceso de enseñanza aprendizaje, de allí, que educar en la diversidad, según Arnaiz (2005) implica “ejercer los principios de igualdad y equidad a los que todo ser humano tiene derecho” (p.98). El objetivo del ensayo es reflexionar acerca de la actuación del gerente de aula para situar la enseñanza en un marco de trabajo para todos, matizando una convivencia democrática donde la solidaridad, la tolerancia y la cooperación propicie relaciones entre los estudiantes dentro y fuera del aula; con una perspectiva hacia la formación de ciudadanos capaces de valorar y convivir con el que es diferente. La UNESCO reflexionó acerca de un modelo de intervención para mejorar la calidad de atención a la diversidad, y considero, la inclusión educativa como “un proceso de abordaje y de respuesta a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de la creciente participación en el aprendizaje dentro y desde la educación” (p.109) implicando cambios y modificaciones que el gerente de aula debe considerar para reflexionar y reorientar las prácticas, favorecer la enseñanza, y convertir a los estudiantes en ciudadanos activos, críticos y participativos. Metodológicamente, se enfoca en una revisión documental, en donde se considera que el gerente de aula ante la inclusión debe buscar alternativas que den respuesta a las necesidades educativas de los estudiantes, aceptar la diversidad como un hecho natural, fomentar la valoración y el respeto a cada persona, potenciar la autonomía, asumiendo la diversidad como un valor, en donde el modelo en uso del gerente de aula considere las competencias y capacidades de los estudiantes, y no las limitaciones o déficits que puedan presentar a fin de alcanzar una personalidad socialmente integrada.

Descriptores: Gerente de Aula, Inclusión.

Autores: Miranda Verónica, Nieves Aura, Nieves Ronald, Parada Beatriz, Ramírez Norma, Toro Odalys.

Fecha: Julio, 2014

LA FORMACIÓN CONTINUA DE LOS GERENTES DEL SISTEMA EDUCATIVO VENEZOLANO

RESUMEN

Desarrollar el presente proyecto referido a la formación continua en gerencia educacional del docente venezolano, con visión integradora, genera un componente epistémico diferente al proceso formativo habitual para el desempeño eficiente en las organizaciones educativas, es complejo; al estar determinada por su propia estructura que la auto-determina. La vorágine política, histórica y económica que vive nuestro país, evidencia un torbellino social en: la salud, educación, seguridad, y la familia como la arista esencial para una comunidad sana consciente del progreso y bienestar de su entorno. De allí; la necesidad de replantear el modelo de formación, adaptado al sistema educativo venezolano, más humano, que centre el aprendizaje, el compartir conocimientos de manera solidaria y colectiva. La revalorización, autorrealización como recurso poderoso para indagar e inspirar al imaginario colectivo a la iniciativa voluntaria de formarse para un eficiente desempeño. El estudio reposa en el paradigma metódico Investigación-Acción, con enfoque cualitativo, con el propósito de alcanzar la comprensión, interpretación y motivación a integrarse a este fenómeno socioeducativo, tomando como pilares epistémico-metodológico a Ruiz (1994), con su concepto de formación (superación) permanente como conjunto de oportunidades de estudio posterior a la formación inicial o de pregrado, a Pérez (1999), con la necesidad, que los directivos reconstruyan su identidad profesional, capaces de reflexionar sobre el país, la educación, y compromiso, a Gadamer (1998) con la comprensión “del otro” a través de la hermenéutica del lenguaje. El escenario lo conforman los cursantes de Maestría en Gerencia Educacional Upel-Tinaquillo. Estado Cojedes. La técnica para la recolección de información es la Entrevista en profundidad y grupos de discusión y para el procesamiento se aplicará la técnica de análisis de contenido. La codificación y categorización reconstruirá los elementos teóricos que definan rutas para el replanteamiento de un modelo de formación continua del gerente educacional. Sustentado en la triangulación de la información.

Descriptores: Formación continua, Gerentes, Sistema Educativo.

AUTORES: Francys Álvarez, Arelys Corrales, María Hernández, Nivelio Pacheco, Judith Vivas.

FECHA: julio 2014

LA GERENCIA PARTICIPATIVA EN EL MARCO DEL DESARROLLO ENDÓGENO EN LA ESCUELA BÁSICA NACIONAL BOLIVARIANA “EL COGOLLO”

RESUMEN

La relación Escuela-Familia-Comunidad constituyen los grandes agentes socializadores responsables de la educación de los niños/as, prestando atención a las realidades en las que están inmersos, e intentando dar respuesta a las demandas que cada uno de ellos pueda presentar. Por lo tanto, a la escuela le corresponde, además de educar al niño(a), extender su acción a la familia y la comunidad donde está anclada. En este sentido, la presente investigación tiene como objetivo analizar la gerencia participativa en el marco del desarrollo endógeno en la E.B.N.B. “El Cogollo”. En la misma, se abordan las propuestas teóricas de diferentes autores, como Chiavenato (2006), quien sostenta que: “la gerencia se refiere a las organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control, a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar objetivos, comúnmente relacionados con beneficios económicos”. (p. 146). En el caso educativo se orienta al uso racional de los recursos tanto humanos como físicos para el logro de los objetivos. De este modo, el estudio se ubica en una investigación de campo de carácter descriptivo, apoyada en el paradigma positivista o cuantitativo; la población estará delimitada por una muestra de (31) sujetos conformada por estratos: directivo, docentes y comunidad. Como instrumento para la recolección de los datos se diseñará un cuestionario. Los resultados se analizarán de forma porcentual para determinar cómo es integración de la comunidad en los proyectos de desarrollo endógeno que se ejecutan en la institución y así generar las conclusiones y recomendaciones de gestión enmarcada en la gerencia participativa.

Descriptores: Gerencia Participativa, Centro de Desarrollo Endógeno.

Autores: Rojas Yolanda, Morales Rosalí, Franco Ana, Mata Pedro, Sánchez Laura.
Riera Carlos.
Fecha. Julio, 2014

RÉGIMEN JURÍDICO DE LA GERENCIA EDUCATIVA EN EL NIVEL EDUCACIÓN MEDIA GENERAL EN VENEZUELA

RESUMEN

El objetivo de la revisión crítica es analizar los artículos y decreto estipulados en la Constitución (1999), la Ley Orgánica de Educación (2009) y la Ley Orgánica para la Protección del Niño, Niña y Adolescente (2013) Capítulo I Resolución 058, asociados a la gerencia educacional en el Nivel de Educación Media General. Se aspira determinar las contradicciones que desde lo legal contrastan con la teoría organizacional de los seis de Mintzberg. Se fundamenta el análisis crítico en las teorías organizacionales burocráticas y flexibles. Es imperativo destacar que las teorías asumidas desde lo gerencial son necesarias para argumentar la inconsistencia entre las estructuras organizacionales reales y las oficializadas en normativas y artículos del régimen jurídico del Sistema Educativo Venezolano, además por ser la discusión sobre la calidad educativa en Venezuela el tema central de la educación desde el año 2013. Se utilizó una metodología de análisis crítico; a través de la investigación documental, de diferentes normativas que sustentan la gerencia educativa en Venezuela. Se concluye que, desde la legislación se prescribe un modelo organizativo donde la dirección y gerencia se basa en la corresponsabilidad entre el Estado- Docente y miembros internos y externos de los liceos, estableciéndose dobles estructuras gerenciales donde la figura del director-gerente y de su personal como estructura organizacional interna, queda sujeta a la decisión de los siete comités establecidos en el Consejo Educativo según la Resolución 058, integrado por la familia, estudiantes, docentes, administrativos, obreros, voceros y voceras de otras organizaciones comunitarias vinculadas con la institución, por lo que la gestión escolar queda bajo la supervisión, control y evaluación de todos los miembros posibilitando un clima de conflicto y ambigüedades por no haber una coordinación u dirección definida que permita la toma decisiones a tiempo y bajo criterios fundamentados en conocimientos gerenciales.

Descriptores: Régimen Jurídico, Gerencia Educativa, Educación Media General

Autores: Villarreal Edith, Raiza Pérez, Montoya Luzaddy, Ángel Villegas, Doryanni Pérez.

Fecha: Julio, 2014

ENTRENAMIENTO ASERTIVO ENCAMINADOS AL DESARROLLO PERSONAL DEL GERENTE EDUCATIVO

RESUMEN

El objetivo del presente estudio es describir aspectos del entrenamiento asertivo encaminados al desarrollo personal del gerente educativo. Parte de la premisa que los gerentes educativos con habilidades asertivas pueden aumentar su autoconocimiento, su autoestima y su confianza que son condiciones necesarias para una comunicación honesta, eficaz y vigorosa; teniendo respeto por sí mismo y por los demás. Se apoya en las construcciones teóricas de Fisher (2000) y de la Enciclopedia del Empresario (2001). Metodológicamente, se ubica dentro de la investigación documental con apoyo en lo vivencial de los autores docentes. Su contenido se estructura en la definición de la asertividad como la habilidad social que permite expresar los sentimientos, las opiniones y defender los derechos respetando los ajenos y muestra la asertividad como la habilidad clave para gestionar y prevenir conflictos. Posteriormente, destaca los aspectos que orientan un entrenamiento asertivo, tales como: pensamiento positivo, derechos y agravios, ahora y después, escucha eficaz, lenguaje corporal asertivo, relaciones, palabras y frases, poder y personas problemáticas. Finalmente, se considera que el gerente educativo necesita estar activamente comprometido para modificar sus patrones de conducta y hacerse en la práctica más asertivo y por ende más efectivo en sus interacciones sociales y organizacionales, esto significa que se requiere de una formación del gerente educativo orientada a la prevención y gestión de los conflictos inherentes a las organizaciones escolares; teniendo presente que se puede desaprender lo aprendido, se pueden ensayar y practicar comportamientos alternativos hasta que éstos se conviertan en una segunda naturaleza así sea por adaptación. Sirva esta ponencia de punto de partida para futuras investigaciones en el área gerencial.

Descriptores: Entrenamiento Asertivo, Desarrollo Personal; Gerente Educativo.

Autores: Moreno Orbenis, Rivas Oswaldo, Pérez Neyla, García Gabriel, Ana Mora, Santaella Nery.
Julio, 2014

LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y LA TOMA DE DECISIONES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

RESUMEN

El presente ensayo, tiene como propósito presentar la revisión teórica, apoyada de la experiencia de los autores, sobre el tema de la toma de decisiones, considerada como el proceso mediante el cual la función directiva toma contacto con las diversas alternativas que permiten la identificación de problemas y la construcción de soluciones (Chiavenato, 2005, Torres Galdós 2005). La toma de decisiones es una de las tareas más importantes que tiene los directivos de un Centro Educativo. La organización, el funcionamiento y la gestión de las instituciones educativas van a depender de la capacidad decisoria y de la calidad de las decisiones tomadas. En algunos casos estas son el fruto de un proceso de discusión de análisis y ejecución, es decir está vinculada con la dimensión administrativa y con cada uno de los procesos de una gestión gerencial ya que su estilo estará determinado por la manera en que las decisiones sean alcanzadas e implementadas. En todas las organizaciones se toman decisiones a diario, las instituciones educativas no son la excepción. Por el contrario, los centros educativos se caracterizan por tomar decisiones programadas. Las mismas implican sucesos futuros, en donde se analizan por parte de los actores la certeza el riesgo y la incertidumbre asociados a las diversas acciones que se suelen emprender. En el sistema educativo la toma de decisiones tienen lugar con bastante frecuencia a nivel ministerial, estas decisiones están ligadas a los planes, proyectos y acciones en líneas generales que permitirán el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje en todo el país. En las zonas educativas, de cada entidad federal se realiza para cumplir con los lineamientos estratégicos que se reciben del nivel central y en las instituciones educativas es el director la persona que debe tomar las decisiones que el caso a merite.

Palabras Claves: Toma de decisiones, solución de problemas, gerencia educativa.

Autores: Galindo Reina, Aular María, Cruz Erika, Silva Yorkdan, Tovar Henry, Uttchet Deolis.

Julio 2014.

GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA: RECORRIDO TEÓRICO QUE CONFIGURA SU AVANCE.

RESUMEN

El presente ensayo constituye un acercamiento teórico, al análisis del tema de la gestión de la calidad educativa. Como marco referencial, se presenta un breve recorrido por los principales constructos teóricos, para intentar bosquejar el análisis respectivo. En este sentido, la calidad ha aparecido en el escenario actual como una buena salida para afrontar los cambios profundos que se presentan. En Venezuela, se ha emprendido una consulta en función de la calidad de la enseñanza, como una manera de enfrentarse al desafío que implica la corriente de cambios actuales y quizás lograr la excelencia en su funcionamiento gerencial- institucional. En relación con el constructo calidad, resulta polifacético y a menudo subjetivo, la mayoría de los autores coinciden en destacar que la calidad es el beneficio o la utilidad que satisface la necesidad de una persona al adquirir un producto o servicio. (Correa, 2005, Cantón, 2000, Lepeley, 2003); no obstante, puede ser entendido en función de variables muy diversas: a) calidad como excepción, b) calidad como perfección o merito, c) calidad como adecuación a propósitos, d) calidad como producto económico y e) calidad como transformación y cambio. Cada una de estas variables representa los intereses de las organizaciones educativas, ya sea la excelencia como exclusividad, la necesidad de hacer bien las cosas, o la relación entre costos y resultados. En síntesis, es necesario considerar que cuando se trata de gestionar la calidad educativa, no solo se busca potenciar los procesos de enseñanza/aprendizaje, es vital considerar transformar sus condiciones internas, su organización o funcionamiento, lo cual comprende un proceso de planificación, implementación y evaluación a lo largo de un período de tiempo que es necesario diseñar de manera precisa y cuidar en su ejecución.

Descriptores: Gestión, Calidad educativa, Organizaciones.

Autores: Méndez Villarreal Velsy, Escorche Sugey, Pérez Karinna, Guillén Keyla, Montesino Juana, Sánchez Joshna
Julio, 2014

EL COACHING COMO MODELO PODEROSO EN EL DESARROLLO DEL PERSONAL DOCENTE

RESUMEN

El coaching como modelo poderoso de desarrollo de las personas cobra relevancia en la gestión de los miembros de las organizaciones educativas. En atención a este principio, el propósito de este dialogo de saberes es presentar al coaching como una herramienta disparadora para la reflexión y desarrollo de los docentes, que abre la posibilidad frente a cambios, conflictos y logro de objetivos. Metodológicamente se orienta como una indagación documental y se fundamenta teóricamente en los postulados de Serral (2005) y Echeveria (2003) en cuanto a la Programación Neurolingüística y la Ontología del Lenguaje como modelos poderosos que combinados se refuerzan mutuamente y se constituyen en la base de una profunda transformación tanto del personal docente como de la organización educativa. Entre algunas preguntas poderosas generadoras de reflexión y desarrollo se tienen: ¿Cuál es el objetivo que quiere lograr?, ¿Qué le está faltando para alcanzarlo?, ¿Cuál es su dificultad?, ¿Qué le ocurre?, ¿Cuándo?, ¿Cómo?, ¿Dónde?, ¿Cuáles son las consecuencias de su comportamiento?, ¿Recuerda alguna situación del pasado en la que le ocurrió?, ¿Qué responsabilidad cree Usted tener en esta situación?, ¿Qué juicios aparecen acerca de la situación?, ¿Qué le bloquea?, ¿Qué conversaciones arrastra del pasado que todavía no ha podido cerrar?, ¿Qué le ha impedido hacerlo? ¿Qué nuevas posibilidades se abren para Usted?, ¿Cómo se siente cuando reflexiona? Finalmente se hace énfasis en la necesidad de que los docentes comprendan que el coaching le brinda la oportunidad de intervenir activamente en la construcción de su propio futuro, comprender acerca de sí mismo, sus fortalezas y debilidades, las relaciones y situaciones que encara en su vida, para expandir así su modelo del mundo.

Descriptores: Coaching, Desarrollo Docente.

Autores: Alejandra Wilinski, Yusmary Pérez, Fritz Chávez, Siris Pineda, Lisbeth Camacho, Angélica Ochoa

Fecha: junio, 2014

TOMA DE DECISIONES COMO PROCESO COMPLEJO: IMPLICACIONES DE LOS NIVELES DEL SISTEMA EDUCATIVO Y LA DEMANDA DE LA PARTICIPACIÓN DE SUS ACTORES

RESUMEN

El propósito de este artículo es analizar la Toma decisiones como proceso complejo y su implicación de los niveles del sistema educativo y la demanda de la participación de sus actores. El proceso de toma decisiones corresponde a aquellos procedimiento y actividades que se deben realizar con el fin de identificar un problema para finalmente lograr su solución. Para esto se escogerán las alternativas más convenientes .En consecuencia, se puede decir que la toma decisiones es el proceso que se debe realizar para identificar y seleccionar de manera adecuada la solución de un determinado problema. Según Koontz y Weihrich (2004), el proceso dirigido a la toma de una decisión se puede proceder ejecutando las siguientes etapas: identificación del problema, análisis, evaluación de opciones, elección, ejecución y finalmente la evaluación de los resultados. En conclusión, cualquier decisión que se tome, debe estar orientada siempre a facilitar el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización educativa por tal motivo debería seguirse un proceso sistemático para poder seleccionar la alternativa más idónea a fin de enfrentar cualquier situación que afecte el normal desarrollo de las actividades educativas y administrativa de la institución. El estudio estuvo apoyado en una revisión documental la cual permitió la exploración del tema con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza.

Descriptores: Toma de decisiones, Educación, Proceso complejo, Organización educativa, Gerencia.

Autores: Julimar Madriz, Yohanna Torcatt, Yuleima Figueroa, Eucaris Martínez, Danys Aular , Barsinia Hamdan
Julio, 2014.

COMPETENCIAS GERENCIALES PARA FORTALECER LA CONVIVENCIA ESCOLAR

RESUMEN

El objetivo de la investigación es describir las competencias gerenciales que se deben emplear para fortalecer la convivencia escolar. Las competencias gerenciales se obtienen a través de la combinación de las destrezas, comportamientos y actitudes que necesita un gerente para ser eficaz en una amplia variedad de labores gerenciales y en diversos entornos organizacionales. Desde esta perspectiva, en un marco de investigación documental, se busca dar a conocer la necesidad de la armonía-convivencia dentro del entorno escolar y las competencias que debe manejar el gerente para fortalecer las mismas. Hoy día, mantener la convivencia escolar dentro de los parámetros armoniosos resulta una tarea compleja, debido a la agitada sociedad actual; las distintas situaciones que rodean al estudiante, se reflejan dentro de la institución, esto trae como consecuencia diferencias inevitables entre estudiantes; el buen gerente debe entonces, conocer algunas competencias para poder enfrentar las situaciones que puedan presentarse dentro de la institución y convertir los conflictos en un elemento favorecedor del aprendizaje y mantener así la potencialidad que tienen las personas para vivir con otras, en un marco de respeto mutuo y de solidaridad recíproca. Es decir, convivencia escolar. De igual manera, es necesario mencionar que la convivencia escolar se lograría con un buen gerenciamiento, una buena motivación, conducción del trabajo en grupo, liderazgo, comunicación eficaz y una excelente gestión del cambio y del desarrollo organizacional. A partir del reto que la sociedad impone a las organizaciones educativas en mantener la convivencia escolar, es pertinente ahondar en este tema y además, facilitar la información a los involucrados en el medio de esta manera. Se concluye entonces, que todo gerente- líder debe conocer y poner en práctica las competencias necesarias para fomentar la convivencia escolar.

Palabras claves: competencias, convivencia, conocimiento.

Autores: Belkis Vásquez, Carelis Segovia, Egleé López, Luis Sánchez, María Ramírez, Mary Cruz Anzola, Misael Morillo

FECHA: Julio de 2014

REGIMEN JURÍDICO DE LA GERENCIA EDUCATIVA EN VENEZUELA

RESUMEN

Es responsabilidad de quien gerencia la organización escolar y quien enseña, el adquirir una preparación idónea del ordenamiento jurídico para realizar su misión; es por ello que el objetivo de esta producción es destacar la importancia del marco legal en Venezuela y su incidencia en el desempeño docente, en su labor profesional, así como también abordar las realidades educativas desde el ordenamiento jurídico y las competencias que a este corresponden tanto en el ámbito público como en el privado, lo cual constituye el marco legal que condiciona algunas medidas para el desempeño docente. Así mismo, se fundamenta en los artículos (2, 89, 102, 103, 148 y 104) de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, de donde surge el mandato que rige las acciones de todos los docentes; la norma constitucional establece una reserva legal, lo cual abre un abanico de posibilidades, que permite conocer las leyes que sustentan el sistema educativo en un ordenamiento jurídico, que expresa los fundamentos filosóficos que orientan la posibilidad de llevar a cabo proyectos, objetivos y estrategias propuestas para alcanzar los fines deseados, de igual manera, existen leyes y reglamentos que regulan y dictaminan el área educativa tales como: Ley Orgánica de Educación, Reglamento General de la Ley de Educación, Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, Ley Orgánica del Niño Niña y Adolescente, Ley de Discapacidad, Ley de la Carrera Administrativa, Ley del Trabajo. Se concluye que, el conocimiento de estas leyes ofrece la posibilidad de mejorar constantemente la calidad educativa, donde existe un régimen disciplinario que favorezca a todos los involucrados, de igual forma el análisis permitió examinar contextos ignorados para propiciar la transformación que requiere el escenario educativo.

Descriptores: Ordenamiento jurídico, desempeño docente, sistema educativo.

Autoras: María Valledare, Celiana Rivas, Muriel Ochoa, Tania Ochoa, Liliana Nieves,
Lila Tolosa
Fecha: Julio 2014

ASPECTOS LEGALES DE LA GERENCIA EDUCATIVA EN VENEZUELA

RESUMEN

La educación forma parte importante del desarrollo interno de un país, es por ello que el estado se encarga de formular los reglamentos que rigen el sistema educativo en este contexto la gerencia vista desde un enfoque legal necesita que sea tomada en cuenta en su realidad ya que no se permite el desempeño como lo plantea el reglamento del ejercicio de la profesión docente. Las exigencias del mundo actual reclaman que los procesos de gestión y supervisión actúen tanto como facilitadores de la acción educativa, así como activadores de los impulsos que ayuden a los sujetos a su adaptación a las nuevas demandas. Para esta investigación se planteó como objetivo general: Analizar los basamentos legales que sustentan la gerencia educativa, metodológicamente la investigación está enmarcada en un estudio de campo de tipo descriptivo, en ella se determinó que las leyes y reglamentos que definen la gerencia no se están cumpliendo ya que para optar a un cargo gerencial los méritos no son tomados en cuenta, por lo tanto la gerencia la deben asumir personas con conocimientos en la misma para que pueda dar respuestas y los problemas que tiene actualmente la educación. Es de hacer notar que aspectos tan importantes como la estructura organizativa y la normativa legal permitirán la eficiencia y la eficacia que demanda nuestro sistema educativo.

Descriptores: Aspectos legales, Gerencia Educativa

Autores: Manamar Escalona, Francis Chávez, Jenny Rivero, Edgar Sánchez, José Camacho, Francis Rodríguez

Fecha: Julio, 2014

LA CULTURA DE PAZ EN LOS CENTROS EDUCATIVOS QUE FACILITEN LAS PRÁCTICAS GERENCIALES

RESUMEN

El presente trabajo documental, tiene como finalidad fomentar la formación de individuos con cultura de paz para orientar la promoción de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida; en los centros educativos. De esta manera, intentar reducir la violencia presente en las escuelas que tanto afecta a la buena formación de los estudiantes, y las relaciones de todos los actores educativos. Entendiéndose la cultura de paz como una nueva forma de relación social que contrarreste la cultura de la violencia y la cultura de la muerte. Una paz escolar permite el desarrollo integral del individuo, que debe tomarse en cuenta para neutralizar o minimizar las diferencias y rivalidades presente en el ámbito educativo y por ende en nuestra sociedad, tal cual como es señalado por UNICEF 2007. Es por ello que en este estudio se plantea la necesidad de actualizarse en cuanto al manejo de estrategias gerenciales dirigidas a una cultura de paz en el entorno educativo. De igual forma estudiar los aportes que una cultura de paz en la educación puede producir para beneficiar a todos los integrantes de las comunidades educativas esto desde la gerencia para lograr los resultados esperados. En este sentido, se puede afirmar, que ante la situación actual de nuestro país, la educación debe centrar sus esfuerzos en promover y fomentar estrategias para lograr la paz en los centros educativos y de esta manera facilitar las prácticas gerenciales.

Descriptores: Cultura de Paz, Educación, Prácticas Gerenciales.

Autores: Evelyn Ojeda, Aura Castro, Jackson Mileno, Marisol Pérez, Dagoberto Figueredo.

Fecha: Julio, 2014

LA VIOLENCIA ESCOLAR COMO FENOMENO SOCIAL QUE INFLUYE EN EL AUSENTISMO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

RESUMEN

El propósito de la siguiente investigación es indagar sobre la violencia escolar, como fenómeno social que influye en el ausentismo en las instituciones educativas, y que a la vez produce inconvenientes de socialización a las víctimas de violencia, cabe destacar que la violencia no solo se manifiesta de manera física, también puede ser verbal y psicológica y pueden existir otros elementos que perturben la integridad y el bienestar del ser humano. Las tasas de violencia no solo han crecido en los últimos años, cada vez conocemos más casos donde se prueba que esto es una realidad, el creciente fenómeno de la violencia entre los escolares a ocasionado que la sociedad se muestre preocupada por esta situación por tal razón las escuelas han adoptado dos principales contextos educativos la escuela y la familia estructurando las relaciones y las actividades que en ellas se producen. La violencia entra en las aulas por que procede del propio ambiente, Según Capaldi y Bank (1991) afirman que las conductas antisociales que se generan en los miembros de una familia sirven de modelo y entrenamiento para las conductas antisociales que los jóvenes exhiben en otros ambientes, como por ejemplo la escuela, debido a un proceso de generalización de conductas antisociales. La violencia es un tema de actualidad que preocupa a muchas personas de la comunidad educativa, una medida para la reducción de posibles conflictos es la prevención de la violencia escolar desde las edades más tempranas. Para ello es necesario planificar programas de convivencia para hacer centros educativos más seguros y ciudadanos más comprometidos con la sociedad. Se debe asumir, desde una perspectiva democrática, basada en los valores de no violencia, justicia y respeto a las diferencias, el reto de la construcción de una filosofía organizativa que canalice los conflictos de la escuela.

Palabras Claves: violencia escolar, rol del docente y la familia, ausentismo escolar

Autores: Orlin Parra, Ochoa Lisset, Calanche Haydee, Díaz Ruth, Hernández Evelyn, Astudillo Alejandro, Marlene Medina.

Fecha: Julio 2014

EL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

RESUMEN

La presente investigación tendrá como objetivo general analizar el proceso de toma de decisiones como elemento fundamental para la solución de problemas en las Instituciones Educativas, para su desarrollo se utilizará una metodología enmarcada en la investigación de tipo documental con carácter descriptivo-correlacional. La técnica será la revisión bibliográfica de la documentación pertinente al problema objeto de este estudio y la técnica del fichaje bibliográfico, así como el uso de tablas o cuadros comparativas, estas técnicas permitirán la localización y fijación de datos, análisis de documentos y de contenidos. Las fuentes primarias en esta investigación serán los libros, artículos, monografías, tesis, documentos, trabajos de investigación documentos que registran o corroboran el conocimiento inmediato de la investigación. Para las técnicas de análisis se utilizarán los procedimientos lógicos y mentales de toda investigación: análisis, síntesis, deducción e inducción. recopilación adecuada de datos de fuentes documentales que permiten redescubrir hechos, sugerir problemas, orientar hacia otras fuentes de investigación, entre otros aspectos. Las fases de Investigadora estarán representadas en: la Indagación de elementos del conocimiento, comparación de aspectos del conocimiento con otros ya conocidos, y el establecimiento de relaciones entre ambos. La sistematización se llevará a cabo a través de una seria y analítica reflexión, crítica de los elementos del conocimiento para comprobar su validez, finalmente la exposición, donde se conjuga la precisión y orden del conocimiento adquirido, creación del discurso científico y enriquecimiento con los productos de fuentes documentales y la experiencia. Las etapas estarán discriminadas de la siguiente manera: selección del tema de investigación, delimitación del problema de investigación, elaboración de una guía de trabajo, establecer un calendario de actividades, recolección de la información, registro en fichas bibliográficas, análisis de la información, lectura de la bibliografía, elaboración de Fichas de contenido, integración del Fichero, redacción del trabajo.

Descriptores: Toma de decisiones, Solución de problemas, Instituciones educativas.

Autores: Ana Peña, Laura López, Magaly Martínez, Giovanna Castro, Juleidy Hernández, Nanci Bolívar.

Fecha: Julio, 2014

PROFESIONALIZACIÓN DE LA GERENCIA Y LA INTEGRACIÓN DEL TRABAJO PRODUCTIVO EN LA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA

RESUMEN

En la actualidad se asiste a un período de turbulencias y de cambios drásticos a nivel planetario, que están dando lugar al surgimiento de una nueva época, caracterizada por la incertidumbre sobre el futuro: cambian las demandas de la sociedad y de las personas, cambia la situación internacional, se proponen nuevas reglas del juego, cambia el rol de los agentes permanentes y surgen nuevos actores sociales. La educación no es ajena a estas transformaciones. La ruta metódica a seguir en esta indagación es la documental y su es explicar brevemente la necesidad de la profesionalización de los Gerentes Educativos motivado a que se han iniciado procesos de reformas y transformaciones, como consecuencia de la aguda conciencia del agotamiento de un modelo tradicional que no ha sido capaz de conciliar el crecimiento cuantitativo con niveles satisfactorios de calidad y de equidad, e incorporar como criterio prioritario y orientador para la definición de políticas y la toma de decisiones la satisfacción de las nuevas demandas sociales, las cuales nos exigen la integración del trabajo productivo dentro de la organización educativa. Hoy hablamos de un nuevo orden mundial competitivo basado en el conocimiento, en el cual la educación y la capacitación son el punto de apoyo de largo plazo más importante que tienen los gobiernos para mejorar la competitividad y para asegurar una ventaja nacional. El funcionamiento óptimo de los sistemas educativos pasa a ser una prioridad esencial de los países donde las funciones de los directivos escolares son variadas y complejas. Por ello, en casi todos los países se exige, o por lo menos se considera necesaria, la preparación previa de los profesores candidatos a estos puestos. A modo de colofón se puede decir en relación al conocimiento, que el gerente educativo requiere tener una base sólida con todo lo relacionado al hecho educativo, así como con aspectos inherentes al sistema educativo, sus niveles, la normativa educativa y en general lo relacionado con el proceso educativo; de igual manera debe conocer los fundamentos básicos administrativos y gerenciales. En otras palabras, debe tener un conocimiento especializado referido al alcance y la cobertura de los contenidos pertinentes, de manera que pueda proyectarlos y transferirlos a situaciones específicas de su labor como gerente de una institución educativa.

Descriptores: Profesionalización Gerencial y trabajo Productivo.

Autores: Carmen Landaeta, Jolisbeth Moreno, Mariela Aguilar, Gerardina Pinto
Fecha: Julio, 2014

GESTIÓN DEL DOCENTE DE AULA EN ESTUDIANTES CON DIFICULTADES DE APRENDIZAJE

RESUMEN

Este estudio plantea enfocar como tratado la gestión del docente de aula en estudiantes con dificultades de aprendizaje, dirigido a escuelas de Educación Primaria la segunda etapa de educación básica de la parroquia Tinaquillo, Distrito Escolar 02, Municipio Tinaquillo, Estado Cojedes. El estilo de gestión del aula tal como lo señala Ruíz (2004), constituye un proceso para coordinar las acciones, en este caso entre el docente especialista del aula integrada y el docente del grado, con el propósito de obtener, desplegar o utilizar recursos necesarios para el logro de los objetivos propuestos relacionados con la atención de los estudiantes con dificultades de aprendizaje. Se ha evidenciado en las observaciones de campo que existe poca gestión para el trabajo cooperativo entre los docentes por lo que hay la necesidad de coordinar acciones conjuntas apoyadas en el liderazgo transformacional y compartido. Lo que justificó la sugerencia de acciones de gestión para contribuir al mejoramiento de la gestión del aula en el manejo de las dificultades de aprendizaje de los estudiantes. La LOE (2009), señala que la educación especial es una modalidad del sistema educativo venezolano, que tiene como objetivo brindar atención educativa integral a través de métodos y recursos especializados a aquellos niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos cuyas características intelectuales, sensoriales, motoras, de aprendizaje o emocionales, no les permite adaptarse a los programas para los diferentes niveles educativos. Por otra parte, la misma normativa explica que se consideran individuos con necesidades educativas especiales aquellos que presentan alteraciones del desarrollo, retardo mental, dificultades de aprendizaje, déficit auditivo, problemas de lenguaje, déficit visual, impedimento físico, autismo y alto nivel de desempeño. Esta población es atendida desde que se detecta el problema por medio de programas transitorios o permanentes.

Palabras claves: Gestión del aula, dificultades de aprendizaje.

Autores: Xiomara Semprún H, Yessica Ortega, Yusmary Camacho, Yamilet Castillo, Angélica Guzmán, Rafael Noguera.

Fecha: Julio, 2014

TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS CREATIVAS APLICABLES A LA GERENCIA EDUCATIVA PARA LA SOLUCIÓN DE LOS PROBLEMAS

RESUMEN

Los sistemas educativos, se han desarrollado durante décadas en una cultura que trata de forma muy particular los problemas que surgen en su administración. Encontrar una solución a estos problemas radica en normalizarlos, es decir, tratarlos según las normas y la lógica que predomina en el resto de la administración según, Chang, Richard; Kelly, Keith, (1994). Sin embargo, la mayoría de las organizaciones educativas parece no aceptar las soluciones tradicionalmente implementadas. Una metodología apropiada de solución tendría que partir de trabajar en etapas que le permitan al equipo gestor comprender el problema: seleccionar los indicadores que lo registran objetivamente, delimitar su manifestación, analizar y sintetizar sus causas. A nivel metodológico esta investigación se enfoca en una revisión documental. La comprensión del problema permitirá abrir nuevas posibilidades, de innovación de procesos, de mejoramiento de los resultados y de aprendizaje organizacional. El gerente educativo debe desarrollar actividades de supervisión que le permitan organizar el trabajo, le corresponde instrumentar y potenciar su creatividad para activar la capacidad de quienes laboran en las organizaciones educativas donde la rutina marca la pauta en el aula y en toda la institución. Un auténtico gerente es un líder y este presta atención a los valores y a las aspiraciones, atiende algunas necesidades fundamentales: proporcionar valor y ser parte de un grupo exitoso. El liderazgo eficaz acepta riesgos: innova, desafía y cambia la cultura organizacional. Para la solución de problemas es importante tener una orientación hacia la tolerancia, la cooperación, la colaboración, la comunicación y el pensamiento que faciliten éste proceso. Usar técnicas y estrategias creativas, beneficia a las organizaciones: Percibiendo oportunidades de mejora que se concreten en planes de acción, convirtiendo los problemas en oportunidades, haciendo ver que en la organización, las personas son lo más importante, mejorando la capacidad de planificación de proyectos y tareas.

Descriptores: Gerencia, Estrategias, Técnicas Conflictos.

Autores: Abraham Colmenarez, Ambar Torrealba, Meudthy Tovar, Yenny Sánchez, Yeruzckaymi Márquez, Liris Navas

Fecha: julio 2014

EL CONFLICTO COMO FENÓMENO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

RESUMEN

El conflicto es típicamente un fenómeno humano, suele derivar en muchos tipos de violencia y agresividades. Por su aspecto ontológico, no puede disociarse de la condición humana. Un conflicto es una lucha o disputa entre dos o más partes. Los principales medios aplicados para lograr la solución de conflictos son la negociación, la mediación, la conciliación y el arbitraje. Cabe aclarar que, las organizaciones son extremadamente heterogéneas y diversas, por tanto, dan lugar a una amplia variedad de tipos de conflictos. Dentro de las organizaciones y en cualquier ámbito de nuestro diario vivir el conflicto es algo normal, se puede considerar como parte de la vida, dada por las costumbres y diferentes culturas de la cual provienen los individuos; muchos están acostumbrados a una resolución de conflictos de una forma hostil y agresiva, mientras que otros lo manejan de manera más práctica y pacífica, evidenciando que cada persona tiene una forma distinta de reaccionar ante una situación similar. En tal sentido, la escuela no es siempre el espacio de convivencia deseado para nuestros niños y adolescentes, en ella se organizan y planifican la influencia curricular y la no curricular con el objetivo de fortalecer y construir valores de convivencia, de solidaridad y de diálogo entre los sujetos. Los desacuerdos, las tensiones interpersonales, los enfrentamientos intra o intergrupales que pueden adoptar un carácter violento o destructivo, o que dañen la convivencia y la salud humana. Asimismo poseen un potencial constructivo y destructivo, en dependencia de la manera de enfrentarlos y resolverlos constructivamente. Es por ello que el siguiente trabajo tiene como objetivo analizar la importancia de los conflictos como fenómeno humano y su repercusión en las organizaciones educativas; a través de una investigación documental, apoyada en una revisión bibliográfica, de tipo descriptivo y con un análisis crítico del estado del conocimiento.

Descriptores: Conflicto, Organizaciones, Solución de Conflicto.

Autores: Nohelin Garcias, María Veloz, María Ortiz , María Guanique, Marines Sánchez, Alex Arteaga
Fecha. Julio, 2014

GERENCIA RURAL EDUCATIVA Y EL VALOR DEL TRABAJO SOCIOPRODUCTIVO EN EL MARCO DE DESARROLLO ENDOGENO

RESUMEN

El objetivo de esta investigación esencialmente, es determinar y coordinar todos los procesos inmersos en el sistema educativo, a través del planeamiento, organización dirección y control con la finalidad de lograr objetivos y metas propuestas dentro de la institución educativa rural, cumpliendo así con el artículo 29 de la Ley Orgánica de Educación de 2009, que busca garantizar una educación integral y de calidad que propicie los valores, participación protagónica y el apego a sus arraigos. Se aspira llevar a cabo la incorporación de los diferentes actores pertinentes al entorno social educativo, tomando como factor primordial el valor del trabajo socioproyectivo, considerando el valioso potencial con los que se cuenta dentro del entorno comunitario y así mismo, que tanto los docentes, estudiantes y comunidad sean transformadores e innovadores y promuevan una educación de calidad, fomentando los valores de compromiso, corresponsabilidad, sentido de pertenencia, solidaridad, respeto. Para este estudio, se realizó una revisión de textos, por lo que la metodología empleada es de tipo Documental. El modelo organizacional va direccionado hacia la organización flexible, con ella la visión y la misión de la estructura escolar fomentara el valor del trabajo, trayendo consigo éxitos en el marco de la gestión escolar, fortaleciendo la comunicación, el trabajo en equipo y la toma de decisiones en el sistema educativo. En este sentido se concluye que para lograr las metas, de una organización, es importante desde el punto de vista gerencial, tomar en consideración la educación rural y el potencial de los diversos recursos con los que cuenta, bien sean humanos y ambientales aprovechando las habilidades y destrezas que estos poseen para trabajar en función del marco del desarrollo endógeno, enlazando la educación y el trabajo Socioproyectivo como bases fundamentales que servirán para la transformación y la vía del desarrollo del país.

Descriptores: Gerencia Rural, Valor del Trabajo Socio-productivo, Organización Educativa.

Autores: Chávez Laurette Erika, Figueredo Noely, Garay María Alexandra, Ruiz Anahi, Sarmiento Williams, Juan Manzano K.

Fecha: Julio, 2014

**EL DIÁLOGO COMO MEDIO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LOS ENTORNOS FAMILIARES, EDUCATIVOS Y COMUNITARIOS.
VISIÓN DE LOS GERENTES EDUCATIVOS DEL MUNICIPIO N° 2, TINAQUILLO, ESTADO COJEDES**

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito describir el componente metacognoscitivo de los gerentes educativos de los planteles del Municipio N° 2, de Tinaquillo, estado Cojedes, en relación con la práctica del diálogo como medio de resolución de conflictos en los entornos familiares, educativos y comunitarios. Se consideraron para esta investigación el enfoque histórico cultural de Vigotsky (1995), específicamente, los postulados sobre mediación social y los aportes de Ríos (2004) relacionados con las estrategias cognoscitivas y metacognoscitivas. Se tomó en cuenta también la teoría sobre los actos de habla desde una perspectiva de la pragmática lingüística. Desde el punto de vista metodológico, el estudio fue de tipo cuantitativo, materializado en un diseño de campo y con un nivel descriptivo. Para lograr los objetivos propuestos, fue necesario diseñar un instrumento policotómico en el que se consideraron como núcleos temáticos centrales las estrategias para la resolución de conflictos y el diálogo mediador. La unidad social seleccionada para este trabajo estuvo conformada por 25 gerentes educativos pertenecientes al Municipio N° 2, Tinaquillo, estado Cojedes. Los resultados apuntan a que los gerentes educativos conocen las ventajas del diálogo como estrategia mediadora para la resolución de conflictos en el contexto de sus instituciones; sin embargo, es necesario promover en la práctica la consolidación de competencias para lograr una influencia efectiva, que considere la perlocución como acto de habla central en el que el conflicto queda resuelto.

Descriptores: Estrategia, diálogo, docente, conflicto, gerencia.

Autores: Belsy M. Torres, Juan C. Lozada, Nohemi Yáñez, José Párraga, Claudia Villasmil.

Fecha: Julio, 2014

DESEMPEÑO PSICOLOGICO DE TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS.

RESUMEN

El Objetivo de este ensayo Documental es identificar la importancia que tiene la valoración del conocimiento, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, en el permanente cambio de escenario a nivel educativo, ya que este es un medio relevante para la planeación de proyectos de vida y de trabajo del personal, pero al mismo tiempo es un aspecto clave para el logro de los objetivos y mejoramiento de posibilidades organizacionales futuras en términos de competitividad. El objetivo principal de una organización educativa debe ser potenciar el desempeño del trabajador, tratando de que su acción tenga efectos satisfactorios tanto a nivel personal como organizacional. Se aspira Analizar las competencias esenciales para que las personas puedan desempeñarse con un alto nivel de rendimiento y efectividad emocional, identificando las herramientas necesarias para hacer el seguimiento y la evaluación del desempeño humano. De allí que parece relevante acotar que este, es visto desde el ámbito de la psicología como los momentos “exitosos” en los que un docente “lo pone todo de acuerdo con sus principios éticos y sociales”, logrando prever las necesidades futuras a manera de mejorar el bienestar de los programas que desempeña y desarrollar comportamientos socialmente responsables puesto que, las probabilidades de que los conocimientos de un individuo sean más productivos aumentan cuando éste se desenvuelve en un entorno en el que hay un alto nivel general de capital humano. El talento viene a ser el resultado de una manifestación de la inteligencia emocional, conjunto de aptitudes o destrezas destacadas respecto a un grupo para realizar con éxito un determinado trabajo, que puede ser adquirido a través del aprendizaje. En resumen para la formación de esta competencia se requiere también la parte interna del humano: el esfuerzo continuo o la actividad vinculada con los conocimientos.

Descriptores: Desempeño psicológico, Talento Humano, Organización.

Autores: Ligia Herrera, Hugo Rivero, Manuel Pérez, Francisco Rodríguez, Yelitza Díaz, Tatiana Benítez

Fecha: Julio 2014

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SUPERVISIÓN DEL EJERCICIO
PEDAGÓGICO APLICADO A LOS GERENTES DE AULA DEL LICEO
BOLIVARIANO BATALLA DE TAGUANES ADSCRITO AL MUNICIPIO
ESCOLAR N° 2 DEL ESTADO COJEDES**

RESUMEN

La finalidad del ensayo estuvo dirigido a la realización de reflexiones sobre la relación entre el clima organizacional y la supervisión del ejercicio pedagógico aplicado a los gerentes de aula del Liceo Bolivariano Batalla de Taguanes Adscrito al Municipio Escolar N° 2 del Estado Cojedes; tomando como referencia los planteamientos de Brunet (2002) y de Carnoy y Castro (2003) entre otros autores. Se pretende brindar estrategias que den solución a las distintas realidades presentes en la mencionada Institución y que fueron evidenciadas tras un análisis de observación participante y régimen de cuestionarios guiados a una población que estuvo compuesta por 98 docentes de la institución educativa objeto de estudio, seleccionándose una muestra intencional de 20 docentes a quienes se le aplicaron dos cuestionarios validados por expertos con alta confiabilidad, analizados con estadísticas descriptivas y correlacionales. Los resultados indicaron que es débil la relación entre el clima organizacional y la supervisión del ejercicio pedagógico en la gerencia de aula, así como entre sus dimensiones. A nivel de clima prevaleció la tendencia favorable pero muy cercana a la desfavorable; pues consideraron de forma positiva las relaciones interpersonales, el liderazgo y la comunicación; mientras fue desfavorable en toma de decisiones y supervisión en los gerentes de aula; ubicándose como divididas en gratificaciones. La supervisión del desempeño docente fue calificada como positiva a nivel global, lo cual es el resultado de una valoración positiva de la planificación, evaluación, asesoría, promoción, actualización y reconocimientos. Se obtuvo una opinión negativa por parte de los gerentes de aula con respecto a la práctica de la supervisión del desempeño docente.

Descriptores: Clima Organizacional, Supervisión, Ejercicio Pedagógico, Gerente de Aula, Liceo Bolivariano.

Autores: Estiven Méndez, José Benítez, Arelys Pérez, Belkis Herrera, Mariangela Carrasquel, Ricardo Peñaloza.

Fecha: Julio 2014

MODELOS, TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS DE LA FORMACIÓN DEL GERENTE EN VENEZUELA

RESUMEN

Este trabajo documental tiene la intención de ofrecer al gerente en formación una visión general sobre los Modelos, las tendencias y perspectivas que posee el Gerente en Venezuela. Se inicia clarificando conceptos de gran vitalidad para el tema en cuestión como lo son: Modelo, Tendencias y perspectivas del gerente en Venezuela así como su aplicación al docente en formación. De modo que al docente en formación se le presenten situaciones donde pueda vivenciar experiencias que en un futuro no muy lejano sea capaz de reproducir con temas y situaciones similares, de modo que se apropie de un cúmulo de experiencias que servirían no solo de motivación para él, sino que será capaz de llevarla a la vida real situaciones en estudio, en cualquier aula de clases. Del mismo modo se presenta la clasificación de modelos según la visión de diversos autores, que permite o colabora, para la apropiación del concepto de modelización a través de fórmulas, esquemas, iconos, diagramas, gráficos, etc. De manera que el docente en formación se apropie de algunas experiencias susceptibles de ser utilizadas en el aula de clases en un futuro muy próximo, tratando de invitar a sus compañeros laborales a darle una mirada diferente a la Gerencia. Se pretende formar ciudadanos críticos y participativos en la solución de problemas que afecten su medio ambiente y sociedad, como lo establece nuestra Constitución Nacional. (Mora, 2002; Aravena, Caamaño y Jiménez, 2008) Desarrollen valores y responsabilidad con el medio ambiente, así como la transmisión de una visión de retroalimentación entre la matemática y la realidad. Incrementar la motivación por el uso de la matemática, eliminando de manera progresiva la frase “estás loco” cuando alguien menciona que estudia o trabaja en un nivel educativo. De igual modo sirve de motivación para alumnos que muestran poco interés por las Gerencia despertando en ellos la necesidad de resolver problemas. (Mora, 2002; Aravena y otros, 2008) partiendo del hecho que se centra en los valores específicos del aprendizaje y de la enseñanza, que aumentan la eficacia del aprendizaje, así como, el “como” y no sólo a “saber qué”. (Schank 1994) y finalmente se propone el aprendizaje a través de objetivos considerados importantes y motivadores. Mostrando la Gerencia como ciencia en expansión y no como se concibe “una ciencia hecha” para que los participantes respondan la interrogante ¿Gerentes para qué?

Palabras Claves: Modelo, Tendencias y formación del gerente en Venezuela.

Autores: Wladimir Rojas, José León

Fecha: Julio, 2014

DESARROLLO DE LA ESCUCHA PROFUNDA DEL GERENTE EDUCATIVO PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

RESUMEN

El presente ensayo documental aborda el desarrollo de la escucha profunda del gerente educativo para mejorar el clima organizacional. González (2005), en su libro *Habilidades de comunicación y escucha: Empatía, alto nivel y resultados* señala que es importante tomar en cuenta que se debe escuchar a todos los que conforman parte del trabajo, porque así se indaga, se comprende a las personas o grupo a cargo, se contrasta otras opiniones, incluyendo la propia, y toma la decisión; debemos escuchar a la hora de tomar la decisión, para que beneficie a todos, y de esta manera mejorar el clima organizacional. Robins (2005) que el Clima Organizacional de un grupo social es una variable mediadora entre los propósitos y los logros del mismo grupo. En el contexto educativo significa que entre lo que se planifica (objetivos, metas, fines) en una unidad educativa y lo que se logra (metas institucionales, rendimiento) hay una distancia que no se llena por la mera acción de instancias separadas sino por la interacción de muchas variables que en cuanto percibidas por los actores sociales dan origen a "climas". No obstante, incluye las percepciones de los empleados y evaluaciones de las prácticas de liderazgo, procesos de toma de decisiones, relaciones interpersonales entre empleados, papeles, roles, reconocimientos, apreciaciones y objetivos. Sin embargo, está plenamente demostrado que una capacidad de escucha profunda, es una de las bases imprescindibles para construir equipos de alto rendimiento, colaborativos e innovadores. El clima organizacional, refleja la forma en que están hechas las cosas en un entorno de trabajo determinado. La escucha será profunda cuando te preguntes qué hay más allá de tus sentimientos, de tu dolor, de tu rabia; qué puedes aprender de lo ocurrido, qué nos están enseñando y quién lo está haciendo. Existiendo una escucha profunda y un buen clima organizacional conllevará a buenos canales y control en una institución.

Descriptores: Escucha profunda, gerente educativo, clima organizacional.

Autores: Mairobys Maican, Natasha Wilczek

Fecha: Julio, 2014

FORMACIÓN CONTINÚA DE LOS GERENTES DEL SISTEMA EDUCATIVO VENEZOLANO

RESUMEN

La educación cumple un papel fundamental y para esta tarea se requiere la preparación y fortalecimiento del gerente como talento humano responsable de esta misión. De allí que se asume el concepto de formación señalado por Ruíz (2011) como la acción ejercida sobre la persona para transformar todo su ser, además, dirigida hacia el saber ser, el saber pensar, el saber hacer y el convivir. Las instituciones educativas y la educación, son elementos que ameritan de un sistema educativo en el que prevalezca la calidad de la enseñanza que se imparte, por ende esto se obtendrá a través de una formación constante, continua y/o permanente, porque permite al gerente tener a su alcance mejores herramientas en el proceso educativo que dirige. Por consiguiente la presente investigación tuvo como objetivo analizar la formación continua de los gerentes del sistema educativo venezolano. La metodología que encamina el tema es la investigación documental definida por Fidias G. Arias (2012), como un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos. A manera de conclusión consideramos que la Formación permanente es imprescindible para todo gerente educativo, ya que todas estas herramientas y técnicas que adquiere en dicho proceso formativo serán de gran impacto en su desenvolvimiento como actor principal dentro de la institución educativa donde se encuentre inmerso. Se recomienda que los gerentes deban articularse con las nuevas políticas formativas y de actualización, para lograr una práctica de calidad y gerenciar el talento humano con eficacia y eficiencia; para así fortalecer las debilidades que se evidencien en la evaluación de cada uno de ellos, sin desatender todo lo que concierne a nuestro sistema educativo.

Palabras Claves: Formación continua, gerente, sistema educativo.

Autoras: Navarro Franel; Oramas Alexandra

Fecha: Julio, 2014

LAS TIC Y LA GERENCIA EDUCATIVA: UNA MANERA DE INNOVAR

RESUMEN

Mucho se ha escuchado sobre el hecho de que la tecnología ha estado dominando al ser humano en todas las circunstancias posibles. Ciertamente, las redes de información y el manejo del campo de la informática, son de importancia y necesidad para todos, en cualquiera de los campos de interés. Es así como las acciones diarias se complementan directamente con las perspectivas virtuales, y es sabido que cada vez más la educación se está acompañando de manera inmediata con la comunicación informática. Asimismo, dentro del campo de la gerencia se ha hecho indispensable el influyente mundo digital, como un instrumento a sumar; sobre todo para criterios que agilicen y respondan mejor a los perfiles del liderazgo y la pedagogía. El siguiente tema de investigación se basará en revisar el entorno de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), y a la vez el uso que puede dársele por medio de la gerencia educativa y así lograr un mejor desempeño del personal dentro las instituciones. De este modo las TIC pueden ser consideradas una herramienta comunicacional que busque innovar dentro del universo de la postmodernidad y la docencia. La investigación tendrá a la línea documental y descriptiva como metodología, con la revisión de autores básicos y complementarios como: Castañon (2006) y Moreno (2012) que sirvan como apoyo fundamental en el aspecto teórico y crítico.

Descriptores: Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), Gerencia, Educación, Postmodernidad.

Autores: Adriana Salas, Jacqueline La Cruz, Rosa Guerrero, Yosiana Román

Fecha: Julio 2014

MANEJO DE CONFLICTO EN LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS DESDE LA PERSPECTIVA DE LA TEORIA INTERACCIONISTA

RESUMEN

Este estudio plantea el manejo de conflicto en las organizaciones educativas desde la perspectiva de la teoría interaccionista y considera el conflicto como criterio decisivo en el desempeño del grupo. Existen varia corrientes teóricas que han estudiado la función de los conflictos en grupos y organizaciones, las mismas ofrecen diferentes ideas acerca del tema. Robbins (1999), afirma que en la teoría tradicional los conflictos deben ser evitados, puesto que son indicadores de un mal funcionamiento en el grupo. La teoría de las relaciones humanas, sostiene que los conflictos son naturales e inevitables en cualquier grupo y que no tiene que ser malos, sino que tiene el potencial para ser una fuerza positiva que determine el desempeño del grupo. La teoría interaccionista, que es la corriente más reciente, postula que los conflictos no solo pueden ser una fuerza positiva en un grupo, sino que algunos son absolutamente necesarios para que el grupo se desempeñe eficazmente. Esta teoría interaccionista argumenta que un grupo armonioso, pacífico, callado y cooperador tiende a volverse estático, apático e insensible a las necesidades de cambio e innovación, por ende esta teoría pretende entonces incitar a los líderes a mantener un estado mínimo y continuo de conflictos, apenas suficientes para el grupo sea viable, creativo y autocrático. Robbins propone cinco etapas del proceso de conflicto La primera etapa relacionada con la oposición o incompatibilidad potencial, la segunda etapa denominada Cognición y personalización, la tercera Intenciones de manejo de conflictos, la cuarta etapa la conducta, y la quinta etapa, el resultado. La metodología a utilizar es de tipo documental. Se concluye que frente a la diversidad de conflictos en las organizaciones, donde el ser humano es cada vez más complejo se requiere dar soluciones exitosas lo que conducirá a una mayor eficacia, confianza, convivencia, transformación institucional a lo que aspira la teoría crítica entre los miembros de la organización.

Descriptores: Conflictos, organizaciones, teoría interaccionista.

Autores: Rosana Maldonado. Mirtha Ojeda, Ysabel Peroza, Carmen Villegas, Leonel Rondón

Fecha: Julio, 2014

LA PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN: COMPLEJIDAD, VIABILIDAD Y REDES

RESUMEN

El objetivo del ensayo es describir la participación en la gestión educativa como una pista compleja, viable y en redes para repensar los modos de organizar y conducir el sistema educativo. Los elementos conceptuales surgen de Delors (1996), Xabier y Municio (1997) y de Winkler (1997), de allí que la participación es necesaria, en primer término, porque la educación es cuestión de todos, los sistemas educativos desempeñan un papel central tanto en la conservación como en el cambio y la innovación social. En segundo término, el gerente educativo, aun desde su posición privilegiada tiene una visión de conjunto del sistema, también tiene una visión parcial, muchas veces alejada de los problemas y situaciones cotidianas. Necesita "ver" desde otros lugares y actores, recuperar el saber que otros actores tienen; y en tercer término la participación es necesaria porque el sistema educativo debe ser escuela de democracia y participación ciudadana. La metodología que encamina el tema es la investigación documental, definida por Arias (2006), como el proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, críticas e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuente documentales que pueden ser impresas, audiovisuales o electrónicas. A modo de consideraciones, es preciso sostener que además de necesaria, la participación en la gestión es algo complejo y difícil de lograr; no es la panacea que permitirá resolver los problemas sino una construcción difícil, compleja y necesariamente modesta, a sabiendas de que no existen fórmulas; la viabilidad de participación es cuestión de definición e instrumentación de las políticas educativas, construcción de redes y espacios de encuentro e intercambio al interior del sistema educativo, construcción de múltiples puntos de contacto entre la sociedad y el sistema educativo y participación de las familias en la gestión de las escuelas con actitudes de respeto y reconocimiento mutuo de legitimidad por parte de todos los actores.

Palabras Claves: Participación, gestión educativa, complejidad, viabilidad y redes.

Autores: Ismael Ramírez, Yoryeth Villegas, Franklin Díaz, Geraldine Franco, Ivonne Villegas

Fecha: Julio de 2014

EL MODELO MARCO LÓGICO COMO HERRAMIENTA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS Y PLANES EDUCATIVOS

RESUMEN

El Modelo de Marco Lógico como herramienta de planificación para la ejecución de proyectos, es de gran relevancia en la gestión educativas. En atención a este fundamento el propósito de esta investigación es presentar un modelo que contribuya al desarrollo de planes educativos como alternativa viable en la solución de problemas y avances en el proceso de enseñanza aprendizaje. Se poya en los fundamentos teóricos que maneja el Ministerio del Poder popular para la Educación de Venezuela, entre otros autores. Metodológicamente es una investigación de diseño bibliográfico, de tipo documental ya que se concreta en la recopilación de diferentes fuentes, partiendo de propuestas diseñadas con el fin de solventar problemáticas económicas, adaptándolas al contexto educativo, considerando al Gerente Educativo como ente esencial, encargado de proyectar la educación y las instituciones educativas, así como una serie de valores y ejecutar las destrezas y habilidades que deben interactuar con el sistema social en el que está inmerso. En el marco de sus funciones debe cumplir con la planificación, administración, coordinación, organización y control que se complementen con las características personales idóneas de un dirigente, siendo la primera de estas la de mayor importancia en la gestión educativa. Se concluye que el modelo de marco lógico, ayuda a ser precisos en la planificación de los proyectos, a tener claro el propósito y la justificación del mismo, identificar las necesidades de la organización partiendo del conocimiento del entorno, enseña a relacionar los objetivos con las actividades, así como tener claro cuáles son las responsabilidades de cada quien dentro del desarrollo del proyecto y los elementos claves del mismo.

Descriptores: Modelo Marco Lógico, planificación educativa, proyectos

Autores: Indira Gómez, Angemir Blanco, Margie Rodríguez, Rosa Gandica.

Fecha: Julio, 2014

HABILIDADES GERENCIALES DIMENSIADORAS DEL COMPORTAMIENTO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

RESUMEN

El objetivo del presente estudio se orienta a describir las habilidades gerenciales dimensionadoras del comportamiento de las organizaciones educativas. Teóricamente se apoya en las concepciones de una organización inteligente como la estructura integrada, capaz de tejer permanentemente la habilidad de cambiar la esencia de su carácter; tiene valores, hábitos, políticas, programas, sistemas y estructuras que apoyan y aceleran el aprendizaje. Este último, se refleja a través de la diversidad de comportamientos, que según Hellriegel y Slocum (2004) se define como “El estudio de la conducta, actitudes y desempeño humano en las organizaciones, se apoya en las ciencias como Psicología, Sociología, Antropología Cultural...”; por lo que el gerente, requiere reconocer, desarrollar e implementar destrezas para lograr y alcanzar los objetivos propuestos; se intenta profundizar sobre las distintas habilidades que todo gerente demanda ante el comportamiento cambiante de toda organización, a través de la descripción de teorías basadas en el comportamiento humano, personal e interpersonal. Estas se clasifican en habilidades técnicas: involucra el conocimiento y experticia en determinados procesos, técnicas o herramientas propias del cargo o área específica que ocupa; habilidades humanas: habilidad de interactuar efectivamente y habilidades conceptuales: formulación de ideas, entender relaciones abstractas, desarrollar nuevos conceptos, resolver problemas en forma creativa. La investigación se apoya en las técnicas propias de la investigación documental. Finalmente, se concluye que dentro de las habilidades gerenciales que dimensionan el comportamiento organizacional se hace énfasis en las humanas: personales (autoconocimiento, inteligencia emocional, administración del tiempo, toma de decisiones, manejo del estrés, ejercicio del poder y la autoridad) e interpersonales (dirección de equipos, orientación y comunicación para facultar y delegar, negociación y manejo de conflictos). El éxito de las organizaciones depende del buen entendimiento de la conducta humana, para ello es fundamental el logro de competencias básicas a través de las habilidades ya descritas.

Descriptores: Habilidades Gerenciales, Comportamiento, Organizaciones educativas.

Autoras: Hasdreik Aguilar, Milagro Mejías, Alejandra Medina y Virginia Arteaga.

Fecha: Julio 2014

FORMACIÓN DE GERENTES INVESTIGADORES Y CREATIVOS

RESUMEN

Las instituciones educativas con visión futurista se planifican no solo para aprender, sino también para que los estudiantes piensen. Por lo tanto, los gerentes deben prepararse para utilizar esta importante herramienta y fomentar una educación creativa, un ambiente estimulante de líderes naturales y equipos de trabajo multidisciplinarios; una atmósfera creativa se pone de manifiesto para generar productos novedosos y de gran variedad y de gran valor social. El propósito de esta investigación consiste en comprender las habilidades que deben tener los gerentes educativos para formarse como gerentes investigadores y creativos. La formación de gerentes investigadores y creativos representa un tema gerencial de suma importancia dentro de las instituciones educativas, teniendo en cuenta que a través de la preparación adecuada de las personas que forman parte de la organización, se podrá mejorar el clima organizacional y el desarrollo exitoso de los proyectos institucionales, como lo señalan Salazar (1998), Fernández (2005) y Hernández (2013). Los Objetivos planteados para la investigación permitirán conocer las habilidades que deben tener los gerentes investigadores y creativos. Metodológicamente es una investigación documental apoyada en revisiones bibliográficas. Desde el punto de vista metodológico la investigación se enmarcó dentro de una investigación documental en donde fue necesaria la selección de referencias con información sobre los gerentes investigadores y creativos. La técnica de recolección de información fue el análisis de contenido por medio de la lectura, el resumen y el fichaje. Con la información obtenida se concluye que el formar gerentes investigadores y creativos dará respuesta a la necesidad de transformación y cambio que necesita la sociedad para mejorar la calidad educacional.

Descriptores: habilidades, formación, gerentes, investigador y creativo.

Autoras: Capote Maryuri, Castillo Marilin, Contreras Sulymar
Fecha: Julio 2014

LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN EDUCATIVOS Y SU APLICACIÓN EN LA GERENCIA DE AULA

RESUMEN

Hablar de los medios de comunicación es hablar de una educación que va más allá de las aulas, es señalar que, la comunicación no sólo está representada entre la voz del docente y la voz del estudiante sino en la suma de conocimientos que puede obtener y aprehender del mundo circundante de todo ser humano. Con esta investigación se pretende analizar el impacto de la utilización de los medios de comunicación educativos como herramienta pedagógica para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje en los y las estudiantes. De allí que, el reto fundamental de los profesionales de la educación está en aplicar estrategias de manera efectiva, eficaz y eficiente direccionando el desarrollo, la gestión y la evaluación de los sistemas y procesos hacia la innovación y calidad de la educación. El presente estudio se apoya en Falieres (2006), partiendo de su concepción los medios de comunicación, han de ser instrumentos que permitan el progreso de los ciudadanos, por esta razón deben cumplir con sus funciones, entre ellas se encuentran la de servir a la sociedad en la información, formación y recreación, permitiendo el crecimiento y cultivo de valores y actitudes que fortalezcan la convivencia humana. El desarrollo de este estudio se enfocó en la revisión documental, utilizando las técnicas del fichaje y subrayado para facilitar la sistematización bibliográfica, la ordenación lógica de las ideas y el acopio de la información. La aplicación de estas técnicas permitió evidenciar que existe una gran mayoría de docentes que requieren de formación para la implementación y dominio de estos medios como estrategias innovadoras y sacarle el mayor beneficio de la población atendida. En definitiva el uso de los medios de comunicación con fines educativos, abre nuevas dimensiones y posibilidades en los procesos de enseñanza aprendizaje.

Descriptores: Medios de Comunicación, Gerencia de aula.

Autoras: Anggela Sosa, Mariana Martínez, Lesbia Herrera, Mariely Pérez

Fecha: Julio, 2014

GESTION DE LA CALIDAD EDUCATIVA: TECNICAS, PARADIGMAS, ESTRATEGIAS, SISTEMAS O FILOSOFIA

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo hacer un estudio exhaustivo de la Gestión para la calidad educativa, la cual, se ha venido desarrollando en las últimas décadas, debido a las modificaciones constantes que ha generado el sistema educativo del país, imponiendo la necesidad de mejorar su rendimiento para dar respuesta a las necesidades y demandas de conocimientos y saberes por parte de los individuos. Tal como lo refiere Aragón (2004), la educación tendrá serios inconvenientes para adaptarse a los cambios sino se lleva a cabo una revisión en profundidad de las teorías que dirigen la gestión y sus prácticas correspondientes en las instituciones educativas. Alcazar y Galvéz (2004) refieren la gestión de la educación como la gestión de las personas: padres de familia, hijos, profesores, y otras que necesitan que necesitan orientaciones educativas claras, con elevados componentes de calidad, se requiere ayudar a aprender y a crecer como personas con libertad, dignidad, virtudes. Personas siempre personas con un profundo entramado social en sus relaciones; razón por la cual es necesario obtener mejores modelos de calidad para todos es el camino para conseguir el progreso social y económico, en Venezuela se está viviendo un momento histórico en el que el logro de una educación de calidad para todos se ha convertido en uno de los principales objetivos de la sociedad. Dicho estudio, estará basado en una metodología documental, con revisión de libros, documentos y tesis, la cual, estará representado por una matriz conceptual.

Palabras Claves: Gestión, Calidad Educativa

Autores: Samantha Mata, Yurna Urbano, María Quiroz, Berman Vargas. Cesar Rodríguez.

Fecha: Julio 2014

EL GERENTE DE AULA Y LA INCLUSIÓN: UNA MIRADA REFLEXIVA

RESUMEN

La presente investigación documental tiene como intención indagar sobre "El Gerente de Aula y la Inclusión: Una Mirada Reflexiva", utilizando como técnica el resumen, el fichaje y la síntesis. Según Castellanos (2006) "la gerencia de aula está referida a todo lo que el docente hace en el aula que no es instruccional", por otra parte Ruiz (1992) Afirma que "la gerencia de aula se refiere a la previsión y procedimientos necesarios para establecer y mantener un ambiente en el cual la instrucción y el aprendizaje puedan suceder". El propósito principal de esta investigación es proyectar la incidencia que tiene el docente como gerente de aula, enfocado en sus procesos de gestión estratégica con referencia a la planificación, organización y dirección de actividades. Asimismo, como parte vital de esta transformación, se hace más eminente la capacidad reflexiva del gerente de aula sobre la manera tradicional de dirigir los aprendizajes. Actualmente no sólo hay más competencia, sino que además de existir ésta es muy variada. Ya no basta ofrecer un producto o servicio satisfactorio. La gerencia de aula en la actualidad implica mayor capacidad, eficiencia y resultados donde se requiere enfocar más su atención en los educandos. La intencionalidad es intentar develar la importancia que tiene para un gerente de aula la constante preparación debido a que es un transformador y multiplicador de saberes, donde debe realizar un grupo de actividades, para fomentar un proceso de enseñanza - aprendizaje de forma adecuada que permita lograr un aprendizaje significativo, que incentive al educando, ser un individuo capaz de integrarse a la sociedad.

Descriptores: Gerencia, Gerencia Educativa, Gerencia de aula.

Autores: Aydmary Goldcheidt , Yosmary Colmenares , William Chacón

Fecha: Julio de 2014

EL GERENTE COMO PROMOTOR DE INCLUSIÓN SOCIAL: UNA PRÁCTICA REFLEXIVA EN ESCENARIOS EDUCATIVOS

RESUMEN

Los procesos gerenciales en la educación, sin duda, se ven permeados en su desarrollo, de manera categórica por el involucramiento cercano de todos los actores que lo componen. Esta afirmación cobra vigor a partir del carácter transversal de la inclusión social en el hecho educativo, en virtud de promover de manera exponencial la integración en las organizaciones desde todos los contextos, a fin de valorar los esfuerzos en conjunto para poder alcanzar la calidad educativa demandada en la actualidad. Partiendo de la premisa de que todos los procesos gerenciales se orientan hacia el desarrollo social, se considera que el protagonismo de los actores sociales juega un papel preponderante en el resurgimiento de las instituciones educativas, razón que demanda la necesidad de adopción de una iniciativa estratégica para la generación de vínculos en atención a las debilidades que afectan las instituciones. Es así como el objetivo de este estudio está centrado en analizar al gerente como promotor de inclusión social, a partir la práctica reflexiva en escenarios educativos. Se justifica en la necesidad de reflexionar sobre la teoría y el ejercicio de la gerencia; presenta una metodología de Investigación Documental la cual permitió considerar que el gerente según Rodríguez (2012) es visto como un “agente orientador y promotor en las instituciones educativas que debe valorar la participación de los actores sociales” en este sentido se estima que la integración de los vinculados con la organización debe ser precisada desde la cosmovisión del contexto humano, histórico y cultural, lo cual le permite al gerente constantemente reflexionar acerca de su práctica; esta apreciación se recrea a la luz de un enfoque emergente que permite apoyar los procesos gerenciales mediante una inclusión social generadora de aportes durante los distintos momentos del hecho educativo, lo que supera la visión reduccionista del gerente como único impulsor en las organizaciones.

Descriptores: Procesos gerenciales, Inclusión social, Práctica Reflexiva, Transformación educativa.

Autores: Benítez Eli, Briceño María, Santaella Geraldine, Tovar Andreina.
Fecha: Julio, 2014.

LA CALIDAD EDUCATIVA ORIENTADA A LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA ESCOLAR

RESUMEN

La violencia es una manifestación emocional negativa que perjudica las relaciones humanas, principalmente en el ámbito escolar. El presente estudio tiene como objetivo principal analizar la calidad educativa orientada a la prevención de la violencia escolar, de este modo se pretende enfatizar en los factores que intervienen en la calidad educativa para el logro de una sana convivencia ya que actualmente se evidencian conductas impropias que han deteriorado la convivencia pacífica en los planteles educativos. En dicha investigación se proponen alternativas de acción orientadas a la prevención de la violencia escolar enmarcadas en valores de tolerancia y empatía, en la mediación de conflictos y convivencia pacífica. La investigación se sustentó en las teorías reactivas o ambientales (Díaz-Aguado 2014). El tipo de investigación corresponde a la naturaleza de documental bajo un diseño bibliográfico. Las fuentes de recolección de datos fueron libros, tesis de grado, internet, entre otros. Concluyéndose que existen diversas formas de acción para poner fin a la violencia ya que las relaciones humanas armoniosas constituyen un pilar importante para la calidad educativa, del mismo modo que las distintas concepciones culturales, los factores socioeconómicos, la vida familiar de los estudiantes y el entorno externo de la escuela juegan un papel fundamental que determinan la violencia en la escuela.

Descriptores: Violencia, relaciones humanas, escuela, calidad educativa

Autores: Cándida Álvarez, Jhosbel Mathinson, Rosa Álvarez, Lennyn Cadenas
Fecha: Julio, 2014

LAS PRÁCTICAS GERENCIALES EN EL MARCO DE UNA CULTURA DE PAZ

RESUMEN

La cultura de paz consiste en una serie de valores, actitudes y comportamientos que rechazan la violencia y previenen los conflictos tratando de atacar sus causas para solucionar los problemas mediante el diálogo y la negociación entre las personas, los grupos y las naciones; las Naciones Unidas (1999, Resolución A/53/243) identifican ocho ámbitos de acción para los actores al nivel local, nacional e internacional que proponen: 1. Promover una cultura de paz por medio de la educación, 2. Promover el desarrollo, económico y social sostenible, 3. Promover el respeto de todos los derechos humanos 4. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, 5. Promover la participación democrática, 6. Promover la comprensión, la tolerancia y la solidaridad, 7. Apoyar la comunicación participativa y la libre circulación de información y conocimientos, 8. Promover la paz y la seguridad internacionales. Este estudio se basa en el primer ámbito el cual consiste en promover la cultura de paz dentro de los espacios educativos, y es el gerente institucional quien debe planificar, orientar y motivar a su personal hacia la práctica de estrategias innovadoras que minimicen los conflictos, atacando sus causas, mediante el uso efectivo del dialogo, la negociación y la comunicación assertiva, La metodología utilizada fue de tipo documental ya que la presente investigación tiene como fuente principal de información los documentos relativos a la cultura para la paz y la práctica gerencial desde el marco de la misma, también se acepta que esta investigación se enmarca en un estudio descriptivo por cuanto se describe las características más relevantes de la realidad estudiada, con el fin de especificar las propiedades importantes del fenómeno sometido a análisis, es decir explicar detalladamente cada uno de las situaciones tratadas en el estudio.

Descriptores: Cultura de paz, Gerencia, Prácticas gerenciales.

Autores: Díaz Bectsy, Lucena Raiza, Muñoz Blanca, Rodríguez Nereida
Fecha: Julio 2014

LOS ROLES DEL GERENTE EDUCATIVO EN ESPACIOS RURALES: FUNCIONES, POTENCIALIDADES Y LIMITACIONES

RESUMEN

La labor docente es, sin lugar a duda, una de las profesiones con mayor peso en la formación de los individuos de una sociedad; ya que está ligada en su totalidad al ser humano y por ende a lo que este procurará ser en un futuro inmediato. El docente en su formación recibe un sinfín de técnicas para desenvolverse en el contexto educativo, siendo el contexto rural uno de los más difíciles, al momento de ejercer dicha profesión, debido a las características particulares que los espacios rurales arrojan, las cuales van desde los entornos hasta la aplicación de los contenidos. Se hace pues necesario, indagar en las posibilidades que puede tener un gerente educativo, para asumir el rol de gerente desde los espacios rurales, abarcando las potencialidades y limitaciones que tendrá y en cómo influye el contexto en su labor diaria. El tipo de investigación es documental, realizándose una revisión crítica en trabajos de grado en el área de gerencia de la educación (Pire 1995, Tovar 1997 y Díaz 1999), acerca de las fortalezas y debilidades que se presentan al gerente educativo en el ámbito rural. También se aportarán reflexiones acerca del rol del docente como gerente y las habilidades que pueden desarrollarse en los contextos rurales para explotar sus potencialidades como generadores de un posible proceso educativo innovador y con muchas fortalezas por resaltar.

Descriptores: Rol del gerente, contexto rural, función gerencial.

Autores: Carvajal José, Flores Carlos, Matute Jorge, Elizabeth Rivas, Sánchez Victor, Libia Moreno.

Fecha: Julio, 2014.

DESARROLLO DE LA ESCUCHA PROFUNDA DEL GERENTE EDUCATIVO PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS ORGANIZACIONES

RESUMEN

Cuando se habla de oír, se refiere al proceso fisiológico que acontece cuando la recepción de las ondas produce una serie de vibraciones que llegan al cerebro. No obstante, escuchar es otra cosa, se considera un proceso psicológico que, partiendo de la audición, implica otras variables del sujeto como atención, interés, motivación. En este orden de ideas, el propósito de esta investigación es estudiar el desarrollo de la escucha profunda del gerente educativo para mejorar el clima organizacional en las organizaciones. Teóricamente se apoya en Marroquín (2004), que ha insistido que la escucha profunda es una destreza imprescindible en cualquier ámbito, por lo que, la escucha profunda comienza con el respeto. Respetar significa, entre otras cosas, honrar los límites de la gente, ser sensibles a ellos sin tratar de forzarlos, sin querer que se adapten a otras ideas. Por lo tanto, saber escuchar con empatía y profundidad es una de las claves indispensables para formar relaciones sólidas, constructivas y sinérgicas. Es un paradigma efectivo cuyo cometido es la comprensión real e integrada de todos los aspectos estructurales del emisor (físico-mental-espiritual). Se trata de un arte difícil de dominar y aplicar, ya que escuchar es algo que por naturaleza cuesta hacer de manera sincera y desinteresada. En este sentido, es necesario que el gerente educativo desarrolle la escucha profunda, tomando en consideración elementos como liberar la mente, generar empatía, preguntar y reformular. De igual manera, escuchar no es un valor que hay que potenciar, sino también, en virtud de ello, el gerente educativo debe repasar las experiencias de escucha que se tiene habitualmente, con todo ello mejora, no sólo la actitud, sino también la destreza; y logrará ser una persona capaz de escuchar profundamente, para así facilitar funcionalmente la comprensión del otro, lo que permite mejorar el clima organización, generando así beneficios a la persona escuchada como sentirse más cercana al otro, puede contestar de una forma más adecuada. En consecuencia, el tipo de investigación en la que se avanza es documental.

Palabras Claves: Escucha Profunda, Gerente Educativa, Clima Organizacional.

Autora: Arrieche Yolibeth

Fecha: Julio, 2014.

LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS CONTEXTOS RURALES

RESUMEN

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de proyectos educativos institucionales, que ayuda a mantener autonomía institucional en el marco de políticas públicas que enriquece procesos pedagógicos con el fin de responder a necesidades educativas locales, regionales y nacionales. En educación rural las instancias administrativas denominadas Núcleos Escolares Rurales, tienen a su cargo un grupo de planteles distribuidos en diferentes localidades unificados bajo la dirección de ese núcleo. Para mejorar la comunicación entre la institución, la dirección, municipios escolares, zona educativa, crean figuras de coordinadores institucionales, no es exclusivo de los planteles rurales; pero importante, pues establece un canal directo presencial escuela- comunidad. El director rural está llamado a cumplir con la contribución, promover desde el ámbito institucional dirección y promoción de procesos administrativos pedagógicos como socio-comunitarios para formar sujetos solidarios, participativos con capacidad de valorar la diversidad. Enmarcada en un perfil integral, coherente, unificado de decisiones, definir los objetivos institucionales, propuestas de acción y prioridades en la administración de recursos, precisar acciones para extraer ventajas a futuro; considerando oportunidades - amenazas del medio en el que está, comprometiendo a los actores institucionales. El medio rural no se escapa la gerencia educativa quién lleva implícito la conducción, orientación, planeación, organización y administración de recursos humanos-materiales, la gerencia tiene sus propias caracterizaciones pues debe adaptarse la cultura, tradiciones de este; pero también a diversas condiciones determinadas por la localización geográfica del plantel. Este ensayo describe cómo se desarrolla de manera eficaz la gestión educativa en los planteles rurales, basándose en la existencia de documentos y diversos caseríos existentes en el Estado Aragua.

Palabras Claves: Gestión, educación, caseríos, ruralidad, núcleos.

Autores: Karla Camacho, Leoant Escalona, Alexander Ocanto, Yenis Reyes, Liz Rivas
Fecha: Octubre, 2014..

GERENTES TÓXICOS: ORGANIZACIONES TÓXICAS ¿QUÉ HACER?

RESUMEN

Los nuevos tiempos han hecho que se inicie en el sistema educativo, un plan para cambiar el currículo a nivel nacional que conlleve a planteamientos originales, requiriéndose detectar lo nocivo y tóxico de la totalidad. La idea de esta ponencia documentales generar climas productivos y conductas gerenciales saludables. La base está en un liderazgo genuino que induzca procesos tranquilos, óptimos e interesantes y que alienten las capacidades humanas sin conflictos y con esencia laboral objetiva. El denominado stress origina circunstancias negativas que convergen al bajo rendimiento, a la exclusión, desconfianza, todo en un ámbito desfavorable intelectualmente. No hay creatividad como tal, ni innovación, todo se manipula en pro de un bienestar ambiental simulado. No se estudia la realidad tal y como es y la gerencia escolar no evalúa por los méritos que detecten el talento innato sino que lo hace bajo dependencias exteriores (recomendaciones/tráfico de influencias). Para evitar efectos nocivos en la gerencia educativa, hace falta plasmar mecanismos modernos que tengan una capacidad innata en no dejarse manipular, que pregone sentido del humor humano, que trabaje y discierna en pro del colectivo, introduciendo planes cotidianos que impidan rutinas y anomalías, y es importante dar prioridad a la colaboración espontánea. El líder debe inculcar positivismo, personalidad, entusiasmo, debate profesional, igualdad de opiniones. Es menester del sistema educativo, proteger y proponer al mismo tiempo cambios de verdad objetivos y positivos y persuadir una conciencia individual que sumada al todo llegue a ser colectiva en procura de sanear los entornos de las quejas, las envidias, los malos tratos, las descalificaciones, facilitando una educación que siempre hoy semillas que a la vuelta de un corto plazo genere frutos en un lugar decente y agradable.

Descriptores: Gerentes Tóxicos, Organizaciones Tóxicas.

Autores: Ana Rey, Arbel Morillo, Esteban Moreno y Gaudis González.

Fecha: Octubre, 2014.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LOS PRINCIPIOS AXIOLÓGICOS EN LAS ESCUELAS VENEZOLANAS

RESUMEN

Hoy por hoy la escuela venezolana tiene una responsabilidad en la formación de los valores, que conduzcan a la convivencia, la conservación del ambiente y la preservación de la especie humana, lo cual se sustenta en lo señalado por Khan “deber necesario para consigo mismo” “deber necesario para con los demás”. Así mismo, se relaciona con la concepción compleja del género humano, triada: individuo-sociedad-especie planteada por Morín, donde la escuela debe formar integralmente desde la criticidad y el ejercicio de la ciudadanía, según principios éticos de solidaridad y cooperación para construir sociedades más justas, inclusivas y equitativas, basadas en el diálogo entre las diversidades. Igualmente, la Teoría de la Modificabilidad Cognitiva de Feuerstein plantea que el docente debe ser capaz de forjar estrategias adaptativas que le permitan enfrentarse a este mundo globalizado que padece rápidamente cambios vertiginosos y así proporcionar al estudiante el acceso progresivo al conocimiento. Desde esta perspectiva, se reconoce la responsabilidad social y los principios axiológicos en las escuelas. De allí que, el propósito del presente ensayo es construir reflexiones hermenéuticas acerca de la responsabilidad social y los principios axiológicos en las escuelas venezolanas. Epistemológicamente el producto científico se inscribe en la mirada compleja de Edgar Morín. Los hallazgos más relevantes se tienen que la educación es la vía para la comprensión de las comunidades societales más no es la única para lograr tal fin. Además, la concepción de la educación para la paz deberá alcanzar los niveles de la conducta humana y enseñar al hombre a comportarse pacíficamente y para lograrlo deberá no solo entenderse a sí mismo, sino a los demás. Igualmente, las escuelas deben promover la integración e inclusión como parte del proceso de comprensión del ser humano.

Descriptores: responsabilidad social, principios axiológicos, educación venezolana.

Autores: Carlos Alvarado, Olga Díaz, Fátima Sánchez, Hilda Martínez, Marisol Mendoza

Fecha: Octubre, 2014.

LA COMPLEJIDAD DE GENERAR PARTICIPACIÓN DE PADRES Y REPRESENTANTES EN LA GESTIÓN ESCOLAR

RESUMEN

Desde diferentes perspectivas, se plantean los efectos e impactos de la poca integración que logran las instituciones educativas con los padres, representantes y demás miembros de la comunidad. Pues entre estas partes no hay una relación de colaboración ni de cooperación en los términos que debiera. Es posible que las algunas escuelas eleven barreras a la integración sin querer, o porque los padres se cohíban de participar en las actividades escolares por desconocer cómo hacerlo, debido a la falta de confianza en sí mismos y en lo que pueden exigir de la institución; entre otros aspectos. Dentro de ese contexto surge entonces el propósito del presente estudio, el cual plantea analizar la complejidad de generar participación de padres y representantes en la gestión escolar. Teóricamente el trabajo se sustentó en autores como Peña (2009), Velásquez (2010), Bonilla (2010), entre otros destacados. Metodológicamente, se enmarcó dentro de un estudio documental bibliográfico, a través del cual y profundizaron los conocimientos sobre el tema seleccionado. En cuanto a las técnicas se empleó el fichaje, el resumen, subrayado y el método analítico sintético. El desarrollo del estudio se realizó en varias fases: la búsqueda de las fuentes de información, en publicaciones y bibliografía especializada, luego se realizó el análisis de la información recabada y por último se llegó a una serie de conclusiones de las teorías expuestas tales como: El fomento de la participación de los padres y madres en la educación escolar, tienen un rol de colaboración y control muy decisivo en la gestión educativa. En la medida que los padres y madres estén informados, den su opinión y sean parte de las decisiones que se toman en las escuelas, se construirán sociedades más participativas que respondan a las necesidades de sus ciudadanos.

Descriptores: Gestión escolar, participación, padres y representantes.

Autores: Nancy Esqueda, Colmenarez Yolimar, Larez Livia, Yelamo Rosa, Vásquez Noris, Villegas Carmen, Alvaro Yrigoyen

Fecha: Octubre, 2014.

ASSESSMENT CENTER COMO RECURSO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS DE LOS DOCENTES EN LA GESTIÓN EDUCACIONAL

RESUMEN

Assessment Center es un procedimiento en el que se evalúa a los postulantes que pretendan ocupar un puesto de trabajo en una organización y que está compuesto por un equipo de expertos en una área específica, los cuales conformaran un centro piloto para garantizar un adecuado proceso de selección, una vez que se han superado algunos filtros, como pueden ser el análisis de su currículum, entrevistas, pruebas escritas, de conocimiento , psicológica, (Payan, 2003); Este trabajo constituye una investigación documental, referida a esta importante estrategia gerencial, la cual se realiza a través de una serie de actividades, generalmente desarrolladas en grupo y a lo largo de un mismo día. Sin embargo, no es extraño que dentro de un Assessment Center se realicen también entrevistas personales a todos los participantes, es una iniciativa estructurada de procesos de naturaleza cuantitativa y cualitativa, a través de la construcción de un conjunto de ensayos y modos que examina la adecuación de la persona al trabajo y anticipa su probable desarrollo profesional. Permite explorar las apreciaciones del docente desde una perspectiva basada en competencias, entendidas como un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas a fin de arquear las valoraciones de los postulantes que optan a un puesto de trabajo a través de este procedimiento es más expedito su entendimiento y de esta forma optimizar el proceso de selección, formación y desarrollo del capital humano en las organizaciones complejas, pretendiendo obtener una visión completa de las cualidades de un buen número de candidatos comparándolos en un periodo reducido de tiempo. Las actividades concretas dependerán de lo que se deseé medir y de cómo hacerlo de acuerdo al perfil del cargo, entre los cuales se sugieren juegos de equipo, para evaluar la capacidad de trabajo, liderazgo, toma de decisiones, resolución de problemas para la innovación

Descriptores: Evaluación, competencias, selección, capital humano.

Autores: Graciela Becerra, Solimar Sanabria, Carmen Beltrán, Carlos Palencia, Francisco Duarte y Donaldo Ochoa.

Fecha: Octubre, 2014.

GERENTES TÓXICOS: ORGANIZACIONES TÓXICAS.

RESUMEN

El presente documento describe desde el punto de vista documental el papel de los Gerentes Tóxicos. Se inicia este papel de trabajo aclarando que las organizaciones Tóxicas es un término utilizado por muchos especialistas en Teoría y Diseño Organizacional, entre ellos el psicólogo español Piñuel y la psicóloga argentina Silvana Belpulsi, quienes califican así al ejercicio de trabajar en organizaciones en las cuales resulta nocivo para la salud de la gran mayoría de los miembros de su estructura. Tales organizaciones se caracterizan porque tienen un liderazgo tóxico, siendo un jefe tóxico aquél que utiliza el poder para fines personales, que no produce eficacia ni ventajas en la organización y, por el contrario, causa inmensa destrucción a su alrededor. Por su parte, Piñuel explica que: "El 36% de los trabajadores enviarían a su jefe al psicólogo si pudieran, considera que el jefe tiene un gran poder. Hay jefes que irradian malestar, estrés o angustia. Asegura el autor que en la mayorías de las empresas en las cuales se esperaría contar con gerentes inclusivos, motivadores, de los que aprovechan lo mejor de cada empleado, se cuenta generalmente con lobos disfrazados de corderos, jefes narcisistas, autoritarios y controladores que terminan creando terror laboral entre los empleados, por lo cual se les conoce como agentes tóxicos. Por su parte la Organización Mundial de la Salud (OMS) advierte que la primera causa de baja laboral en el siglo XXI va a ser por factores psicológicos y va a estar relacionada con el estrés. Ahora bien, un liderazgo tóxico conlleva que la gente sea subordinada y mero instrumento al servicio de los intereses personales del jefe. Es lo que los especialistas llaman la moral teleológica (relativa a los fines o propósitos de las causas de una finalidad u objetivo concreto) del líder tóxico que es ver a los demás como meros instrumentos para sus fines. Finalmente, se considera necesario que los líderes deben procurar comunicar claramente sus decisiones y la justificación de las mismas, deben procurar ser más transparentes, deben marcar objetivos, mantener a todos los grupos de interés informados sobre el seguimiento de los objetivos e invitarles a participar en el mismo. Tienen que mantenerse alerta para detectar filtraciones de información inexacta y poder contrarrestarla facilitando la información correcta sin demora. Al actuar de este modo están contribuyendo a que sus colaboradores confíen en ellos y se va creando una cultura de confianza y sinceridad en la organización.

Descriptores: Gerentes Tóxicos, Organizaciones Tóxicas.

Autores: Pérez Victor, Salazar William, Torrealba María, Ysidro Soto
Fecha: Octubre, 2014.

CLIMA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

RESUMEN

El clima organizacional es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional (Álvarez, 2006). De igual forma es un conjunto de características organizacionales tangibles que influyen sobre la conducta de sus integrantes (Brunet, 2004) asimismo puede ser definido como un enfoque perceptual de la formación del clima, en tanto privilegia lo subjetivo, es decir, una descripción individual del entorno organizacional (Mañas y otros, 1999). No obstante según Brunet (2004) este se debe de caracterizar por tener autonomía individual además de un grado de estructura del puesto apuntando a la forma en que se establecen los objetivos además de referirse a una buena estructura. En ese mismo orden de ideas el desarrollo organizacional tiene una gran relevancia puesto que implica a la presencia del individuo en una organización en consideración a la existencia de relaciones interpersonales que constituyen en buena medida el clima de las relaciones humanas en el que se desenvuelven las actividades laborales y organizacionales (Gómez 2000). El propósito de esta investigación es estudiar el clima organización como un aspecto sumamente importante para el desenvolvimiento de las actividades laborales y organizacionales en una institución. La metodología utilizada fue investigación documental, se empleo la técnica de fichaje y el instrumento fue la ficha. Se concluye por lo tanto que un clima adecuado e idóneo en una organización ha de ser nutrido de dosis suficiente de colaboración, de participación y actitud crítica por parte de los entes involucrados para así tener la disposición de un futuro de calidad para la institución.

Descriptores: Clima y Desarrollo Organizacional.

Autores: Mirtha Rodríguez, Mayerlin Guevara, Iris Pinto, Zulimar Figueredo, Alicia Figueredo, Gladys Corro.

Fecha: Octubre, 2014.

LA CREATIVIDAD FINANCIERA COMO ESTRATEGIA DE AUTOGESTIÓN DE RECURSOS EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL FRANCISCO DE MIRANDA

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo analizar la creatividad financiera como estrategia de autogestión de recursos en el Centro de Educación Inicial Francisco de Miranda, ubicado en el municipio Miranda Estado Carabobo. El estudio se encuentra fundamentado en teorías relacionadas con la autogestión, la participación colectiva y el liderazgo. La investigación fue desarrollada bajo un análisis documental, bajo un nivel descriptivo y un diseño bibliográfico; enmarcado en el paradigma cualitativo, utilizándose el modelo socio crítico para analizar la problemática desde el punto de vista crítico de la realidad social donde ocurre. Para ello se recolectó toda la información sobre el objeto de estudio, utilizándose la técnica de fichaje y el análisis de contenido tomándose como punto de partida el análisis de las fuentes consultadas. Los hallazgos encontrados reflejaron que en el Centro de Educación Inicial Francisco de Miranda, existe disposición por parte del personal en gestionar los recursos financieros que la institución necesita para solventar sus necesidades, constituyendo el apoyo de Programas como Escuelas Emprendedoras y la colaboración de empresas privadas como kawasaki una alternativa viable para autogestionar recursos para la institución utilizando la creatividad de docentes y padres / representantes, proceso en el cual el director como líder de la institución juega un papel fundamental, por lo cual debe promover acciones para la auto gestión, fomentando la participación como eje medular de la escuela democrática. Los resultados obtenidos permitieron concluir que para poder generar una creatividad colectiva que potencie las instituciones educativas en Venezuela el director escolar amerita de la triada compuesta por el liderazgo, la autogestión y la participación, apoyada en una acción reflexiva y crítica en el análisis de la realidad inmediata.

Descriptores: Creatividad financiera, autogestión, recursos.

Autora: Carmen Aguilar

Fecha: Octubre, 2014.

LA GESTIÓN EDUCATIVA A LA LUZ DE LA ORGANIZACIÓN COMUNAL

RESUMEN

La investigación tiene como objeto , destacar el proceso de gestión educativa a la luz de la organización comunal para la integración de la triada escuela-comunidad-familia en la Escuela Integral Bolivariana la trinidad Salón Nirgua Yaracuy. Esto con la finalidad de lograr una mayor penetración entre esta triada tan importante, de acuerdo con los nuevos paradigmas y los desafíos que nos promete la siguiente investigación. Es por tal motivo, que se abordo esta temática en el seno de la comunidad de la trinidad Salón Nirgua Yaracuy. Los informantes serán, los docentes, las personas del consejo, Comunal la Trinidad, padres, representantes y un grupo de familias de la zona. El estudio se realizó bajo la modalidad de investigación de campo con el paradigma socio critico, método investigación acción participativa (IAP); tomando las características de la escuela–comunidad-familia. También podemos decir que en la actualidad está en la palestra pública la resolución 058 de los Consejos Educativos para de esta manera poder integrar a los consejos comunales y las familias para de esta manera lograr una buena gestión educativa con él apoyan de las organizaciones comunales para beneficio de toda la colectividad para beneficio de todos. Se concluye resaltando la importancia de difundir la integración de esta manera poder resolver las problemáticas que se le presente a esta comunidad objeto de investigación y de esta manera lograr una gestión educativa donde tenga cabida todas las fuerzas vivas que hacen vida en esa comunidad en particular, e instando a otros investigadores a abordar esta temática para promover cambios relevantes que sirvan de apoyo para otras instituciones educacionales. Así mismo su significación práctica, esencialmente integrado por actividades en pro de la mencionada integración y que se dispone a la institución objeto de estudio y como referente a las instituciones educativas del municipio Nirgua.

Descriptores: Gestión Educativa, Organización Comunal

Autora: Leyda Ojeda

Fecha: Octubre, 2014.

PERSPECTIVAS TECNOLÓGICAS EN LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS.

RESUMEN

La Educación ha evolucionado a medida que transcurre el tiempo, tal es el caso de la inclusión de los temas herramientas educativas que dan inicio al contexto innovador dentro del proceso, es por eso que el uso de las tecnologías de información y comunicación libre han sido un avance formidable para el ser humano. Sin embargo es necesario la correcta utilización para obtener buenos resultados, ya que con ellos se pueden desarrollar aprendizajes y talentos en cuanto al uso de las TIC. En los últimos años ha sucedido un cambio rotundo a nivel mundial que ha generado grandes transformaciones en la sociedad, tanto en lo económico, cultural y por supuesto Educativo. Las Tic han causado un impacto dentro del sector educativo dentro del sector educativo estando en un mundo modernizado donde la educación va creciendo a pasos agigantados, no se puede concebir un mundo sin información, todo el planeta depende de la tecnología de la información y comunicación. De igual manera la tecnología de la comunicación e información aportan aplicaciones que al ser manejadas en el proceso de aprendizaje dan como resultado una experiencia nueva para el individuo en la construcción de su conocimiento, es decir cambiar el esquema tradicional del aula, donde el papel y el lápiz tienen el protagonismo principal y establecen un nuevo estilo en el que se encuentran presentes las misma herramientas, pero incrementando las aplicaciones de las nuevas tecnologías, aportando una nueva condición de aprender y creando en los estudiantes una experiencia única con herramientas tecnológicas, esta le ofrece opciones para lograr que el aula tradicional se convierta en un nuevo espacio en donde tienen a su disposición actividades innovadoras con aspectos creativos que los permitan afianzar lo que aprenden y al mismo tiempo disfruten de forma divertida.

Descriptores: TIC, Organizaciones Educativas

Autoras: Aurifer Pinto, Ahnery Catamo, María Mota, María A. Tovar, Yenis Colina
Fecha: Octubre, 2014..

GERENTES TÓXICOS: ORGANIZACIONES TÓXICAS ¿QUÉ HACER?

RESUMEN

Las diferentes organizaciones han estado sometidas a distintas presiones para mantenerse en el tiempo, facilitando la aparición de una gerencia agresiva que se denomina Gerencia Tóxica, entendida como una forma de ejercer el poder a través de comportamientos egocéntricos, faltos de empatía, implacabilidad y ambición personal. El objetivo de esta investigación fue analizar la relación entre los gerentes educativos tóxicos y su influencia en las organizaciones educativas. La investigación fue de campo a nivel descriptiva. Con este estudio se muestran que el nivel de conducta de los sujetos tóxicos puede reflejarse en su espacio laboral, mientras que el riesgo laboral de su gerencia es moderado pero no adecuado si su actitud ante las situaciones se torna toxica. Las características del comportamiento de quienes ejercen este tipo de gerencia están relacionadas con las habilidades conductuales, que es la capacidad que tiene el individuo de reconocer y controlar sus propios sentimientos, sostener una actitud empática y manejar las relaciones interpersonales. Dentro de las organizaciones los empleados se desempeñan en un estado de tensión continua y el estrés es habitual. En un medio así prevalece la insatisfacción, no se desarrollan vínculos razonables entre los compañeros de trabajo y el ambiente es destructivo. Existe una correlación fuerte y positiva entre las variables objeto de estudio, que indica que el nivel de toxicidad gerencial depende de la capacidad del individuo para manejar las competencias emocionales. Para evitar a los gerentes tóxicos, la autoridad gerencial debe prestar atención al clima emocional e interpersonal que lo rodea; reconoce de entrada el impacto que las decisiones de la organización ejerce sobre la gente, sabe que ocupar una posición de liderazgo incluye un componente emocional importante, anticipa los hechos que pudieran tener efectos adversos y toma medidas para minimizarlos; y decide lo mejor para la gente, pese a resultados.

Descriptores: Gerentes tóxicos, Organizaciones Tóxicas e Instituciones Educativas

Autores: Marlín Herrera, Merly Herrera, Miriam Oliveros, Mariexi Aguilar

Fecha: Octubre, 2014..

LA GESTIÓN EDUCATIVA VINCULADA DE LOS CONSEJOS EDUCATIVOS

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es develar algunos modelos de gestión educativa participativa en vinculación a la conformación de los consejos educativos, que contribuyan al proceso enseñanza aprendizaje. Se constituye como una investigación de carácter documental, en la que luego de revisar textos, leyes, resoluciones, se plantean algunas conclusiones que permiten comprender la temática. A este respecto se tiene que los consejos educativos son organizaciones que participan de forma activa para desarrollar soluciones a los problemas y diferencias que se presenten en beneficio de las instituciones educativas (MPPE, 2012). Se apertura con la discusión de diferentes perspectivas en cuanto a la gestión educativa y su tipos, partiendo de que los gerentes debe propiciar la integración escuela -comunidad, para fortalecer el buen desempeño de su gestión (García, 2001). Así mismo, se destacan características puntuales y relevantes en torno a los consejos educativos que se encuentra estipulados en la resolución 058. Se concluye que todo proceso humano a gerenciar está unido a la evolución de la sociedad. Por lo tanto el gerente tiene la misión de dirigir tanto procesos pedagógico como administrativos propios de la organización en intima interconexión con los demás actores de proceso y su entorno, por lo tanto la escuela como espacio del quehacer comunitario debe ser aprovechado para generar alternativas innovadoras y factibles en mejora del bienestar de su contexto.

Descriptores: gestión educativa, vinculación, consejos educativos.

Autores: Mariel Calero, Brismely Infante, Nancy Gómez.
Fecha: Octubre, 2014.

GERENCIA EDUCATIVA Y TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN: POSIBILIDADES PARA UNA GESTIÓN INNOVADORA

RESUMEN

La Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) han hecho importantes aportes en todos los ámbitos de la sociedad. Particularmente en educación, han permitido innovar en los procesos educativos, potencian los procesos comunicativos y se han configurado como una plataforma para modalidades educativas a distancia, entre otras cosas. A pesar de la enorme potencialidad que ofrecen, las investigadoras han podido constatar que en los trabajos de investigación que abordan temas comunicacionales, es común leer que la información no llega a tiempo o las instrucciones no se suministran de manera adecuada, generando incomodidades y por supuesto, inefficiencia administrativa. También es probable que muchas instituciones educativas, manejen documentos con información de importancia, de forma manual, sometiendo al personal a re-trabajo, cuando se debe actualizar, por ejemplo. En vista de lo anterior, se hizo una revisión documental con el fin de identificar los aportes que hacen las TIC a los Gerentes Educativos, en la optimización de los procesos administrativos en organizaciones educativas. Previamente, las investigadoras indagaron los principales problemas que se presentan sobre el desempeño del directivo, para guiar la búsqueda de los aportes en tesis, textos, trabajos de grado y artículos científicos, los cuales constituyeron las unidades investigativas. Para obtener la información relevante de cada documento, se usó la técnica de fichaje y se conformaron los aportes para el cartel. Como conclusión se obtuvo que las principales áreas de apoyo de las TIC a la Gerencia Educativa se corresponden con: (a) registro de información; (b) generación y socialización de comunicados, (c) planificación y seguimiento de acciones, (d) divulgación de actividades académicas y extra-cátedras, entre otras.

Descriptores: TIC, Gerencia Educativa, Gestión Innovadora.

Autores: Silveria Bello, Nancy Gómez, Ovanis Sánchez, Isaías Silva
Fecha: Octubre, 2014.

POTENCIANDO FORTALEZAS EN EL PROCESO EDUCATIVO MEDIANTE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

RESUMEN

La siguiente investigación tiene como objetivo analizar el Liderazgo Transformacional como una manera para la superación de debilidades y generación de cambios educativos. Los autores basan su estudio en el hecho de que el líder puede proferir y promover espacios para la reflexión y acción, en beneficio de superar las condiciones que inhiben el mejor desempeño de los actores en el ámbito escolar. La principal motivación para este análisis es la situaciones actual por la cual atraviesan las Instituciones Educativas, donde reina la desmotivación y urge una gestión apropiada para darle relevancia a lo que es realmente importante, como lo es el proceso de aprendizaje y el desarrollo integral de los educando, dejando de un lado el individualismo y la polarización. En este sentido, para la profundización en el tema, se llevó a cabo una revisión documental, utilizando la técnica de fichaje, para abordar la exploración de las unidades de investigación, es decir, los textos, tesis, trabajos de grado, artículos científicos, entre otros y así, extraer los elementos teóricos que conformarían el cartel. De esta manera se develó que el Líder Transformacional, debe inducir los cambios que se requieran, bien sea en los objetivos, valores, necesidades, creencias, aspiraciones o cualquier otro aspecto, que impida potenciar el proceso educativo, mediante la suma de las fortalezas individuales. Para ello orienta a la Institución Educativa hacia la innovación, mediante el énfasis en la distribución del poder, el liderazgo compartido y el aprendizaje organizativo. También se concluye que cuando el directivo, asume esta forma de orientación gerencial, convierte a sus compañeros en líderes, cada uno en su espacio, potenciando sus habilidades y apuntando hacia el logro de las metas propias y compartidas.

Descriptores: Liderazgo Transformacional, Fortalezas del Proceso Educativo, Cambios Organizacionales.

Autores: Nancy Gómez, Marylly Moncada, María Sánchez, Carlos Soto.
Fecha: Octubre, 2014.

GERENCIA PARTICIPATIVA: UN CAMINO PARA LA INTEGRACIÓN ESCUELA COMUNIDAD.

RESUMEN

La Sociedad Venezolana demanda individuos desarrollados para conformar comunidades basadas en los valores y el logro de metas comunes, camino que los llevará a solucionar los problemas que enfrenten. Ante este requerimiento, la escuela tienen un papel fundamental, al ser responsables del proceso formativo de los niños, niñas y adolescentes. De igual manera, la familia debe asumir su rol educativo y forjar las bases en la construcción del ser humano que aporte al entorno, lo que se requiere para una convivencia sana y plena. En este sentido, los Gerentes deben actuar y buscar herramientas que les permita articular los esfuerzos de los actores educativos con la actuación de padres, madres, representantes y demás miembros de la comunidad. Para ello las estructuras gerenciales tradicionales no funcionarían, pues se requiere la inclusión de todas las personas en el quehacer educativo, fortaleciendo la toma de decisiones compartidas y la resolución de conflicto. Desde esta perspectiva, esta investigación persigue profundizar en la Gerencia Participativa, como una alternativa, que rompe con la dirección vertical, en la búsqueda de la productividad administrativa, académica, y el ajuste de las actividades escolares en beneficio del desarrollo social. Para lograr el objetivo, se hizo una revisión documental profunda del tema, tomando como unidades de investigación, textos, trabajos de grado, tesis doctorales y artículos científicos. Se utilizó la técnica del fichaje para recopilar los elementos teóricos resaltantes que conformarían el cuerpo argumentativo de la investigación y diseñar el cartel que se presentará. Se concluye que la mejor manera de incorporar la comunidad a las escuelas, es darle la posibilidad de participación en la sinergia organizacional, tomando protagonismo en las decisiones y en los cambios planeados dentro de las Instituciones.

Descriptores: Gerencia Participativa, Integración Escuela Comunidad, Desarrollo Comunitario.

Autores: Pedro Gordon, Lugo Chacín

Fecha: Octubre, 2014..

LA GERENCIA EDUCATIVA EN UN ESCENARIO CREATIVO

RESUMEN

A través de este estudio se plantea la gerencia educativa en un escenario creativo, refiriendo a la administración, Knezevich (1999) como uno de los fenómenos del siglo XX y XXI, al plantear que el manejo y dominio de las organizaciones dependen en gran medida del talento gerencial. En tal sentido, el gerente deberá fijar nuevas direcciones, definir objetivos y replantear prioridades. En atención al criterio del citado autor, se puede considerar al gerente como la persona que estructura todo el proceso con el objetivo de desarrollar la organización a través del trabajo en conjunto y, de esta manera, orientar el cambio convirtiéndose en un visionario que enfoca su mayor atención al recurso humano, articulando sus acciones con la realidad organizacional. El estudio metodológicamente pertenece a una investigación documental, la cual consiste en estudiar problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza con apoyo principalmente en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos audiovisuales o electrónicos, lo cual permitió encontrar conceptos de gran trascendencia referentes a la gerencia, gerencia educativa y creatividad. Se concluye que el gerente educativo debe desarrollar actividades de supervisión que le permitan organizar el trabajo; es decir: a él le corresponde instrumentar y potenciar su creatividad para activar la capacidad de quienes laboran conjuntamente, sobre todo en las organizaciones educativas donde muchas veces la rutina marca la pauta tanto en el aula como en toda la institución .

Descriptores: Gerencia, Creatividad

Retos de Investigación en Gerencia Educatinal

Deja entendido que estamos frente a nuevas e impostergables demandas gerenciales que nacen desafiadas por los cambios acelerados que se vienen dando en la sociedad y especialmente en las organizaciones escolares, y que se ligan a un mayor desarrollo del área científico-tecnológica, a las necesidades de innovaciones en el plano productivo, y a nuevas destrezas que respondan a la convivencia que hoy exige el escenario escolar y el país en general.

